نموذج ترخيص

أنا الطالب : أميرة عدنان شفيق عنبتاوي أمنح الجامعة الأردنية و / أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراة المقدمة من قبلي وعنوانها.

درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي فيها

وذلك لغايات البحث العلمي و/ أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و/ أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: أميرة عدنان شفيق عنبتاوي

التوقيع:

التاريخ: ٩ / ٥ / ٢٠١٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته
بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها

إعداد

أميره عدنان شفيق عنبتاوي

المشرف

الدكتور صالح أحمد أمين عبابنة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة التربوية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية



نيسان, 2018 م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها).

وأجيزت بتاريخ 4 / 4 / 2018

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور صالح أحمد عبابنة، مشرفا أستاذ مشارك - إدارة تربوية	....
الدكتور أنمار مصطفى الكيلاني،عضواً أستاذ - التخطيط التربوي	....
الدكتور سلامة يوسف طناش، عضواً أستاذ - إدارة تعليم عالي	....
الدكتور محمود خالد جرادات، عضواً خارجياً أستاذ مشارك - إدارة تربوية- الجامعة الهاشمية	....

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالة
التوقيع.......... التاريخ......

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإهـــــــداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَقُلْ اِعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّه عَمَلكُمْ وَرَسُوله وَالْمُؤْمِنُونَ)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... ولا تطيب الجنة إلا برؤية وجهك الكريم.

إلى روح والدي العزيز ... إلى من كلله الله بالهيبة والوقار ... إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.. إلى من ستبقى كلماته نجوم أهتدي بها اليوم وغدا... وأرجو الله دائما أن يجمعني به في الفردوس الأعلى .

إلى روح أمي الحبيبة ... ومعلمتي الأولى ... وملاكي في الحياة ...إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسماً لجراحي ... وأسأل الله أن يجمعني بها في الفردوس الأعلى .

إلى أخواتي و رفيقاتي في مشوار الحياة ... إلى نعمة الرحمن ...

أدامكن الله لي مصدرا للفخر والعز.

إلى أولادي حفظهم الله ... إلى من ساروا معي نحو الحلم خطوة بخطوة... إلى من هم أقرب إلي من نفسي ... إلى من أذاقوني حلاوة الحياة وطعم الأمومة ... إلى قرة عيني وامتدادي.

الباحثة : أميرة عدنان عنبتاوي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

شكر وتقدير

اعترافاً بالفضل, وشكراً لأهله, وعملاً بقول النبي صلى الله عليه وسلم:

(لا يشكر الله من لا يشكر الناس)

أوجه خالص شكري وامتناني للدكتور (صالح أحمد أمين عبابنة)

لتفضله بقبول الإشراف على رسالتي , اذ أنه لم يبخل علي بتوجيهاته وآرائه وسعة صدره في تقبل تساؤلاتي , والإجابة عنها إجابة شافية كافية رغم كثرة مشاغله,وأسأل الله العظيم أن يمن عليه بالصحة والعافية ليبقى نبراساً متلألئاً بنور العلم والعلماء.

والشكر موصول إلى لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني، والأستاذ الدكتور سلامة طناش والدكتور محمود جرادات من الجامعة الهاشمية، الذين كان لملاحظاتهم ولتوجيهاتهم أكبر الأثر في تحسين هذا العمل.

وأوجه شكري وتقديري لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية على الجهود الكبيرة التي بذلوها أثناء دراستي، وإلى السادة المحكمين وعينة الدراسة وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من مد يد العون والمساعدة لي من أجل إنجاز عملي هذا.

وفي الختام أسال الله تعالى أن يجعل ما قدمته من جهد خالصاً لوجهه الكريم .

الباحثة: أميرة عدنان عنبتاوي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

قائمة المحتويات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

قائمة الجداول

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

قائمة الملاحق

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها

إعداد

أميرة عدنان شفيق عنبتاوي

المشرف

الدكتور صالح أحمد أمين عبابنة

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر رأس المال الإجتماعي في المدارس الاساسية الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في مديرية تربية لواء الجامعة في العاصمة عمان البالغ عددهم (1500) معلما ومعلمة، وتم اختيار عينة الدراسة البالغ عددها (350) معلما ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة. وللحصول على البيانات اللازمة تم تطوير أداتين، الأولى: استبانة رأس المال الاجتماعي الذي قامت الباحثه بتطويره والتأكد من صدقه وثباته، والثانية: مقياس الالتزام التنظيمي (لألن وماير) (Allen & Meyer, 1990). بعد التأكد من مواءمتها مع البيئة الأردنية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة توافر عالية لرأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين، ووجود درجة توافر متوسطة للالتزام التنظيمي في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين، ووجود علاقة ايجابية قوية بمقدار (0.68) بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي، ودرجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس المستهدفة.

وأوصت الدراسة وزارة التربية والتعليم ومديري المدارس الخاصة بالعمل على المحافظة على المستوى المرتفع لدرجة توافر رأس المال الاجتماعي، وتعزيزها من خلال استمرارية هذا النهج والمحافظة عليها، والعمل على رفع مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، وإجراء دراسات أخرى.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الاجتماعي، الالتزام التنظيمي، التعليم في الأردن، المدارس الخاصة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

شهد العالم تغيرات هائلة في مختلف جوانب الحياة المعاصرة، مما يضع جميع القطاعات التعليمية أمام تحد دائم للتكيف مع تلك المتغيرات. ولذلك تزداد الحاجة لاستغلال كل الوسائل والاستراتيجيات المتاحة لتحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية للمؤسسات التعليمية والبحث المستمر عما هو جديد من مفاهيم حديثة، مثل رأس المال الاجتماعي (SocialCapital) الذي يشير إلى الأصول والموارد المرئية إجتماعيا ومفهوم الالتزام التنظيمي (OrganizatioCommitment) الذي أصبح جديراً باهتمام القيادات الأكاديمية والإدارية؛ كونه يولد لدى الأفراد إحساساً عالياً بالاندماج والانتماء للمنظمة، والذي ينعكس إيجابياً عليها.

وفي مطلع السبعينيات من القرن العشرين كان لنظرية بييربورديو (Pierre Bourdieu) الخاصة برأس المال الاجتماعي الأثر الواضح في بلورة المفهوم وتحديد أبعاده، إذ يُعد(بورديو) رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه شخص بعينه يعتمد على شبكة الاتصالات التي يمكن له تعبئتها بفعالية وعلى حجم رأس المال (الاقتصادي، الثقافي) الذي يمكن أن يكتسبه من هذه الاتصالات. فعرف (بورديو) رأس المال الاجتماعي بأنه: "مجموعة من الموارد الفعلية أو الممكنة التي تتاح للشخص نتيجة امتلاكه شبكة دائمة من العلاقات القائمة على التعارف والقبول المتبادل أو بمعنى آخر عضوية الجماعة". ويرى أن رأس المال الاجتماعي ليس فقط مجرد وجود شبكة علاقات، وإنما نوعية تلك العلاقات التي يجب أن تنطوي على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والامتنان والتعاون والثقة المتبادلة (Bourdieu, 1986).

ويعبر عن رأس المال الاجتماعي بالكيفية التي يتفاعل بها الناس مع بعضهم بعضاً داخل تنظيمات العمل. ويشير أيضاً إلى المقاصد الطيبة الكامنة في هذا التفاعل، ويكمن مصدره في هيكل ومحتوى العلاقات الاجتماعية للعاملين، وهذه المقاصد الطيبة التي يملكها العاملون تجاه بعضهم بعضاً هي سبباً للتضامن والتلاحم والثقة المتبادلة التي تسهم في تبادل الموارد والخبرات مما ييسر العمل ويسهم في تحقيق جودته، وهذا يجعل تلك المقاصد مصدراً للقيمة داخل المنظمات (زايد، 1984).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة في العقود الأخيرة؛ لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة، ويشتمل على الإيمان القوي والاعتقاد بأهداف المنظمة وقيمه، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل مجهودا إضافيا في العمل. ويعد الأفراد الملتزمون بمنظمتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى (العضايلة، 1995). ويرى بورتر (Porter, 1994) بأن الالتزام التنظيمي هو: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة". أما شيلدون (Sheldon, 1971) فيرى أن الالتزام التنظيمي هو: "التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها". ويعرفه الخشروم (2011) بأنه: "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى". ويقول أيضا" بأن الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك الأفراد العاملين في التنظيم وتصرفاتهم التي تجسد مدى ولائهم" (الخشروم,2011).

ويتبين لنا أهمية توافر رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي في المدارس باعتباره آلية لإدارة العمل الجماعي؛ فيجعله أكثر كفاءة ويزيد من مستوى الثقة بين الأفراد لوجود القيم والأهداف المشتركة، وتكوين علاقات إيجابية وتبادل الخبرات، وبذلك تتضح المسوغات لإجراء هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تسعى الإدارات المدرسية إلى تحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية للنظم المدرسية،ولا سيما في القطاع الخاص، حيث الجودة والتنافسية أصبحت سمة هذا العصر. وبالرغم من جهود وزارة التربية والتعليم لتطوير المدارس، فإن الباحثة تلاحظ أن واقع المدارس ليس على الصورة المأمولة، فالنظام الاجتماعي السائد في المدرسة بسبب أنماط التفاعل بين الإدارة المدرسية والمعلمين والطلبة التي يوفرها ليست بالشكل المرضي، وأن بيئة العمل المدرسي لا تدعو إلى المشاركة والتعاون والتجديد والانتماء إلى المدرسة والتفاني في تحقيق أهدافها ومهماتها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإزاء هذا الواقع للمدارس فإن الحاجة تستدعي العمل إلى البحث والاستقصاء عن أسباب المشكلات والسعي لحلها وذلك لتحسين الحياة المدرسية بشكل علمي ومدروس (نصار وجمال الدين وعبد الشافي، 2010).

وقد أظهرت بعض الدراسات كدراسة الهندي (2009) أن المناخ التنظيمي في البيئة المدرسية الأردنية غير مرضٍ، بينما أشارت دراسة العتوم (2004) إلى أهمية التعرف على خصائص الثقافة المدرسية وخصوصا في المجال الاجتماعي. ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي: ما درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها؟ وبالتحديد الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: ما درجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثالث: ما العلاقة بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة والالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1- التعرف إلى درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين.
2- التعرف إلى درجة الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين.
3- تحديد العلاقة بين توافر رأس المال الإجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة ودرجة الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من اتفاق الكثير من الباحثين الاجتماعيين على أهمية توافر رأس المال الاجتماعي لزيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية في المجموعات وبين الأفراد في إطار بناء اجتماعي؛ لخدمة الأهداف المشتركة بينهم، وحيث أن الروابط الاجتماعية في حقل التعليم متشعبة،وأهدافها ترتبط بالجهد الجماعي والمشترك، وارتباطها بالمجتمع الأوسع؛ فقد أصبح مفهوم رأس المال الاجتماعي ضرورياً لتحقيق الكفاءة التعليمية المطلوبة، ولتحقيق أعلى معدلات الإنتاج في مخرجات القطاع التعليمي، ويحاول البحث الحالي تقديم دعم اضافي لنتائج البحوث السابقة، وبناء أفكار جديدة تستثمر الاستفادة من المنفعة الفردية المستمدة من رأس المال الاجتماعي إلى منفعة جماعية، وهذا يترجم من خلال دراسة العلاقة بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي في فاعلية المنظمة من خلال تطبيقه على عينة من المعلمين في المدارس ويؤمل أن يستفيد من نتائجها كل من:

- مديري المدارس الخاصة في استخدام مورد جديد لزيادة كفاءة مدارسهم وزيادة الالتزام التنظيمي للعاملين فيها.
- واضعي السياسات التربوية وبرامج التنمية المهنية لمديري المدارس في الأخذ بالاعتبار رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي في سياساتهم وبرامج التنمية المهنية لمديري المدارس.
- الباحثين الآخرين، إذ ستفتح هذه الدراسة المجال لإجراء المزيد من الدراسات حول رأس المال الاجتماعي وتأثيره على جوانب أخرى في النظام التربوي.

مصطلحات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات التالية:

رأس المال الإجتماعي: هو كم الموارد الواقعية أو المحتملة التي يتم الحصول عليها من خلال امتلاك شبكة من العلاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل ، وذلك في إطار الانضواء تحت لواء جماعة معينة ، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سنداً من الثقة والأمان الجماعي، ويرى "بورديو" أن رأس المال الاجتماعي يعد شكلا مهما من رأس المال الذي يمتلكه أعضاء الشبكة الاجتماعية أو الجماعة. ومن خلال الصلات بين الأعضاء يمكن أن يستخدم رأس

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المال الاجتماعي كنوع من الائتمان، بهذا المعنى يعد رأس المال الاجتماعي دعما جمعيا يمنح الأعضاء شكلا ائتمانيا، ويتم المحافظة عليه .

ويعرف رأس المال الإجتماعي إجرائيا لأغراض هذه الدراسة بأنه تقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة لدرجة توافر رأس المال الإجتماعي في مدارسهم عند استجابتهم لأداة الدراسة.

وتعرف أبعاد رأس المال الاجتماعي بما يلي :

الثقة والتضامن: ويقصد بها الثقة بالآخرين ,وتعد جوهر رأس المال الاجتماعي, بل ويرى Fukuyama أن رأس المال الاجتماعي هو قدرة تنشأ نتيجة انتشار الثقة وما يرتبط بها من قيم داخل المجتمع أو أجزاء منه ,وأن الجماعة التي لديها ثقة هي أكثر قدرة على الانجاز بالمقارنة بالتي تفتقد الثقة (Fukuyama,2000).

الشبكات والجماعات : وهي عبارة عن مجموعة من العلاقات بين الأفراد منها الرسمية وأخرى غير الرسمية، فالنسق الاجتماعي يعبر عن مجموعة من الفاعلين (الأفراد، الجماعات او حتى المجتمعات) تنظم بينهم علاقات اجتماعية مستقرة تساعدعلى تسهيل التنسيق والتعاون فيما بينها للحصول على المنفعة المتبادلة، وتقود المجموعات إلى الأداء الفاعل داخل المجتمع(خميس، 2008).

الفعل الجمعي والتعاون والتبادل: وعرّفه بوتنام (Putnam,2000): أنه الغراء الذي يعمل على دمج وربط عقول الأفراد ومهاراتهم ومعارفهم في إطار الفعل الجماعي المشترك والذي يزداد من خلاله موارد المنظمات ويعظم من قيمتها واستثماراتها.

الالتزام التنظيمي: "هو إحساس الموظف بارتباطه بأهداف المنظمة وقيمها، والدور الذي يقوم به لتحقيق هذا الهدف" (أبو ندا،2007) وقد وضع (Meyer & Allen,1990) نموذجا ثلاثيا لقياس درجة الالتزام التنظيمي حيث أشار إلى ثلاثة أبعاد رئيسية وتعرف بأنها:

الالتزام الإستمراري: والمقصود به درجة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بالمنظمة **.**

والالتزام الوجداني: والمقصود به درجة اندماج الفرد مع المنظمة وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي.

والالتزام المعياري: ويعبر عن الالتزام الأدبي للفرد للبقاء داخل المنظمة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويعرّف إجرائياً من خلال استجابة المفحوصين على استبانة الالتزام التنظيمي التي قامت الباحثة باستخدامها لتحقيق هذه الهدف.

المدارس الأساسية الخاصة: هي المدارس الأساسية الخاصة في منطقة لواء الجامعة في العاصمة عمان.

منطقة لواء الجامعة: هي إحدى مديريات التربية والتعليم الرئيسية في محافظة العاصمة وهي تغطي لواء الجامعة والذي يتضمن المناطق الآتية: تلاع العلي، ام السماق، خلدا، صويلح، شفا بدران، أبو نصير، الجبيهة، المدينة الرياضية، ضاحية الرشيد.

حدود الدراسة:

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالحدود التالية:

حدود مكانية: مديرية التعليم الخاص في العاصمة عمّان.

حدود زمانية: اقترصت الدراسة على بيانات ومعلومات يتم جمعها في العام الدراسي (2018-2017).

حدود بشرية: طبقت الدراسة على المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة برأس المال الإجتماعي والإلتزام التنظيمي والعلاقة بينهما.

الأدب النظري:

تم تقسيم الادب النظري إلى محورين, وهما اولاً: رأس المال الاجتماعي مفهومه ونشأته وأهميته وأبعاده وسلبياته ومعوقاته، وثانياً: الالتزام التنظيمي مفهومه وأبعاده ومحدداته وأهميته ومراحل تطوره والعوامل المؤثرة عليه.

أولاً: رأس المال الاجتماعي

المفهوم والنشأة:

لقد شهدت فترة الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين العديد من التغيرات والتحولات الإقليمية والدولية التي أسهمت في بروز مجموعة من المفاهيم الجديدة ومنها مفهوم رأس المال الاجتماعي (Social Capital) وتزامن بروز هذا المفهوم مع بداية تركيز الدوائر الأكاديمية وصانعي القرار عليه، وذلك ليس باعتباره من المفاهيم الجديدة في العلوم الاجتماعية، ولكن باعتباره من الظواهر الاجتماعية المهمة التي يمكن من خلال دراستها تطوير آليات جديدة يمكن الاستفادة منها،حيث ناظر مفهوم رأس المال الاجتماعي في أهميته مفهومي، رأس المال المادي والبشري المستخدمين في علم الاقتصاد، بل أصبح ينظر إليه على أنه من الجيل الجديد من الإصلاح الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، إذ أن الاهتمام بهذا المفهوم والعمل على تطويره داخل المنظمات والمجتمعات يؤدي إلى تعظيم المنافع المحتملة في المستقبل (أبو زاهر، 2013).

اختلف العلماء في وضع مفهوم واحد لرأس المال الاجتماعي مع اختلاف علماء الاقتصاد والاجتماع في شرحهم له، حيث مر هذا المفهوم بعدة مراحل تاريخية، فكانت المرحلة الأولى أساس لرأس المال الاجتماعي، إذ قام كل من سبنسر (Spensier) وويبر (Weper) ودوركايم (Durkheim) بشرح الأساس الأول لهذا المفهوم. فقام سبنسر (Spensier) بربط غرس القيم برأس المال الاجتماعي، وأشار دوركايم (Durkheim) إلى فكرة النظام الأخلاقي الذي يحدد التعاملات الاقتصادية،أما ويبر(Weper) فربط مفهوم رأس المال الاجتماعي بالإحساس بالواجب

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والالتزام الذي يشعر به الفرد نحو نشاطه داخل المنظمة، وأشار(Simmel) إلى الطبيعة النفعية للتعاملات الاجتماعية، وأطلق عليها صفقات التبادل والتي تعمل على زيادة الروابط الاجتماعية داخل المجتمع (Coleman, 2000).

ثم جاءت المرحلة الثانية والتي أضافت بعدا جديدا لمفهوم رأس المال الاجتماعي فأشار ماركس(Marx) إلى أهمية العلاقات الاجتماعية ودورها الفعال في زيادة رأس المال الاقتصادي أو الثروة الإنتاجية. وعرف لوري (Loury) رأس المال الاجتماعي بأنه البنية الأساسية والمادية والأحوال المالية فاعتبره مجموع أشكال رأس المال الطبيعية والاقتصادية والإنسانية (هندي، 2006).

أما عن المرحلة المعاصرة فقد أكد إليكس توكفيل(Elex Tokfel) على أهمية التضامن والتعاون بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المشتركة حيث أشار إلى ما أسماه بعادات العقل والقلب والتي تتمثل في الثقة والتعاون، والاحترام المتبادل والتبادلية التي يكتسبها الأفراد، ملتزمين بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف (ابراهيم، 2003).

وهناك إجماع من الباحثين على أن المؤلفين الثلاث بييربورديو (Pierre Bourdieu) وجيمس كولمان (James Coleman)، وروبرت بوتنام (Robert Putnam) هم المسؤولون عن نشأة وتطوير هذا المفهوم في مناقشاتهم النظرية المعاصرة، ولقد تباينت نظرتهم إلى رأس المال الاجتماعي بشكل ملحوظ وقد شكلت رؤيتهم لرأس المال الاجتماعي الأساس النظري الذي ينطلق منه الباحثون (هندي، 2006).

وتحدث عالم الاجتماع الأمريكي كولمان (Coleman) عن هذا المفهوم فاعتبره مورداًاجتماعيا مهما و أشار إلى أنه لا يقتصر على طبقة اجتماعية معينة بل هو يتشكل داخل المجتمع بشكل متعادل، وركز كولمان في شرحه للمفهوم على تواجده في المجتمع بعدة أشكال وهي: الإلتزام (Commitment) والتوقع (Expectation) والجدارة والثقة (Trustworthiness) والبنى الاجتماعية (Social Structures) وأنه يتواجد أيضا في قنوات المعلومات (Information Channels) والمعايير (Normes) إذ توضح هذه الأشكال الأهمية البنائية للبنى الاجتماعية و العلاقات والشبكات الاجتماعية في المجتمع الواحد. وأشار كولمان إلى أن العلاقات الإجتماعية تبدأ من داخل الأسرة وتمتد إلى خارجها، وأن نشأة رأس المال الاجتماعي في داخل الأسرة والعلاقة الإيجابية بين الأطفال والآباء يعطي الطفل فرصة التمكن من رأس

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المال البشري للراشدين، وأشار إلى أن العلاقات الأسرية الجيدة تتيح للطفل بناء علاقات اجتماعية داخل المجتمع وبالتالي يصبح الطفل مورداً مجتمعياً ذو فائدة ويعد منتجاً لرأس المال الاجتماعي، أي أن التعليم من وجهة نظر (كولمان) يرتبط بعلاقة قوية برأس المال الاجتماعي وله آثار إيجابية على الأجيال (Coleman & Hoffer, 1987).

وقام (كولمان) بإجراء دراسة عن تأثير المجتمعات المحلية في المدارس الحكومية والخاصة فوجد أن لرأس المال الاجتماعي والعلاقات الجيدة للوالدين مع المجتمع المحلي ومع المدرسة أثرا إيجابياً على نمو وصحة وتحصيل الطلبة وأن لرأس المال الاجتماعي دوراً هاماً في التنشئة الأكاديمية الجيدة للطلبة خاصة في مجتمع المراهقين داخل المدرسة، وأشار أن لهذه العلاقات الاجتماعية المرتفعة بين الأفراد دوراً فاعلا في الحصول على المعلومات والمنافع، وأن لها دورا إيجابياً مع الطلبة غيرالمميزين في الحصول على درجات مرتفعة بالاختبارت نتيجة مساهمة رأس المال الاجتماعي في زيادة المهارات والمعرفة والخبرة، وأنه يقلل من عدم المساواة الممكن تواجدها بين الطلبة، فرأس المال الاجتماعي من وجهة نظر (كولمان) يمكن أن يوجد في المجتمعات عندما تكون هناك حاجة له فإنه يعمل على اختزال المسافات الاجتماعية أو الحفاظ عليها ويعتبر الاتصال والتبادل بين أعضاء المجتمع من المؤشرات الدالة على وجود رأس المال الاجتماعي (Coleman & Hoffer, 1987).

وافترض (كولمان) أن العلاقات الاجتماعية تربط الأفراد بالبناء الاجتماعي، وتقدم وسائل تمكن أعضاء المجموعة من الموارد النادرة، وأن هذه الروابط الأساسية تقوم على قوة العلاقات الاجتماعية التي تتصف بالالتزامات والتوقعات والتعاون المتبادل،وأنها تقوم أيضا على قنوات المعلومات والمعايير والجزاءات الفاعلة التي تسهم في خلق مجتمع متكامل فيه نظام أخلاقي يمكن الأفراد من العيش حياة اجتماعية مستقرة،وأضاف (كولمان) أن رأس المال الاجتماعي يلعب دوراً وظيفياً إيجابياً في تحقيق الخصال الهامة للأفراد والمجموعات وعلى نطاقات متعددة،إذ أنه يزيد من رأس المال البشري الفردي، ويحقق الرخاء الاجتماعي والاقتصادي وأنه يفيد أيضا في الضبط الإجتماعي وذلك لاتباع الأفراد المعايير والقواعد الموضوعة من قبل المنظمة،وبالتالي فإن ذلك يخلق بنى اجتماعية ثابتة ويحقق المنفعة العامة (Colman, 1988).

وركز العالم الفرنسي بورديو (Bourdieu) في شرحه لمفهوم رأس المال الاجتماعي على العلاقات كمكون رئيسي مناقشاً بأن "حجم رأس المال الاجتماعي الذي يملكه الفرد يعتمد على حجم شبكة العلاقات التي في وسع الفرد حشدها بفاعلية"، وأن انتماء الأفراد إلى الجماعات الاجتماعية هو السبيل الوحيد للحصول على الامتيازات المادية والمعرفية التي توفرها العضوية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إلى تلك الجماعة، وأشار أنه للحصول على أكبر رصيد من المنفعة لا بد من التفاعل بين مختلف شبكات العلاقات الاجتماعية. وأضاف أيضا أن رأس المال الاجتماعي عبارة عن الروابط والعلاقات الاجتماعية المرتبطة بمجموعة من الموارد المتاحة بالفعل،والموارد المتوقع توافرها في المستقبل وذلك في إطار بناء اجتماعي محدد، وأشار بورديو (Bourdieu) إلى أن نجاح أعضاء الجماعات في تحقيق أهدافهم والاستفادة من هذه الموارد يتحقق حسب قوة هذه الروابط و العلاقات الاجتماعية التي يتم تكوينها على أساس توافر درجة من الثقة والاعتراف والاحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة (Bourdieu, 1991).

وتحدث فوكاياما (Fukuyama) عن رأس المال الاجتماعي واعتبره مجموعة القيم والأعراف والمبادئ غير الرسمية أو غير المكتوبة ويتعاون في ضوئها الأفراد للصالح المشترك، وتتمثل هذه القيم والفضائل في الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة دون غيرهم، وأشار (فوكاياما) إلى أن رأس المال الاجتماعي المتوافر لدى أية جماعة اجتماعية يعتمد على حجم و كمية الثقة الموجودة بينهم، وأن الثقة هي مجموعة القيم والروابط والعلاقات التي تخلق رأس المال الاجتماعي داخل أي جماعة، وأضاف أن الطريقة الأنسب لقياس رأس المال الاجتماعي في أي مجتمع تكمن بقياس درجة توافر الفضائل المدنية التي يتم بناؤها وتكوينها بين الأفراد والجماعات المختلفة كالأسرة والجيران والأصدقاء في المجتمع (Fukuyama, 2000).

ويتفق فوكاياما (Fukuyama) في نقطة الفضائل المدنية وأهمية وجودها في المجتمع لزيادة رأس المال الاجتماعي مع عالم الاجتماع روبرت بوتنام (Robert Putnam) واعتبرها العالمان أساس تمتع أي مجتمع من المجتمعات برصيد مقبول من رأس المال الاجتماعي.

وعرّف بوتنام (Putnam) رأس المال الاجتماعي على أنه الروابط الاجتماعية الأفقية المتمثلة بانتماء الفرد إلى جمعيات واتحادات مدنية، تساعده على تحقيق أهدافه من خلال ما توفره للفرد من موارد وامتيازات، وعلى درجة القدرة على الاستفادة من هذه الروابط، بما يتوافر لهذه الجماعة من الفضائل المدنية وقدرة الفرد على تنميتها. وأضاف (Putnam) أن من أهم هذه الفضائل المدنية هي الثقة بالآخرين والالتزام بما تفرضه الجماعة من قواعد تبادلية التي تشير إلى استعداد كل فرد من أفراد الجماعة على مساعدة الآخرين.

وتحدث بوتنام (Putnam) عن العناصر المكونة لرأس المال الاجتماعي باعتباره خاصية أساسية في المجتمعات وليس للأفراد، فبالنسبة إلى (بوتنام) يتكون رأس المال الاجتماعي من شبكات العلاقات التي تشكل معا المجتمع المدني وأيضا عن طريق إحساس الأفراد بالانتماء

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والتماسك والمساواة مع أعضاء المجتمع الآخرين ولذا فإن مفهومه لرأس المال الاجتماعي يعد سببا في تفسير النمو أو التدهور الاقتصادي والتنموي وإن مفهوم رأس المال الاجتماعي ودرجة توافره في المجتمع ضروري جداً لإنشاء مؤسسات تمثيلية قوية فعالة مستجيبة.

وتحدث بوتنام (Putnam) أيضًا عن أهمية تبادل المنافع واعتبرها عملية ثقة واسعة بين أفراد المجموعات الكبيرة، حيث تضم شبكة علاقات متداخلة، يشترك فيها أعداد كبيرة غالبيتهم من الأغراب، وقد قارن أهمية تبادل المنافع بفوائد المال، فمثلما يمثل المال مخزونا قيما يمكن الاستفادة منه فوجد أن تبادل المنفعة تمثل ثقة يمكن حملها في المجتمع ولها فوائد إيجابية (Putnam, 2000).

وقد عرف زين العابدين (2009) رأس المال الاجتماعي على أنه مجموعة القيم والأخلاق الاجتماعية التي تتجسد في هياكل وتنظيمات اجتماعية متماسكة، وعلاقات إجتماعية تدعم قوتهم وتمكينهم، تلك القيم والأخلاقيات التي تعزز الثقة المتبادلة، وتسهم في مواجهة وحل المشكلات والتحديات. وقد ازداد الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي في بيئة الدراسات الإدارية في السنوات الحالية نتيجة التحول من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي (Vilanova & Josa, 2003)، ولأن رأس المال الاجتماعي هو أحد الموارد النادرة والقيمة التي لا يمكن المتاجرة بها أو تبادلها بين المنظمات،بالإضافة إلى أنه مصدر مهم لاستمرار الميزة التنافسية، وعامل أساسي لتعليل تميز المنظمات في بيئة التنافس. وعن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والإلتزام التنظيمي فقد أشارت العديد من البحوث النظرية والتطبيقية إلى الدور الإيجابي الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في المنظمات، وهذا يظهر من خلال ثلاثة جوانب،الأول: يتمثل بدرجة الالتزام التنظيمي للعامل والذي يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وتحقيق الحاجات الشعورية والأخلاقية وتقليل الإجهاد، والجانب الثاني: يخص أداء العامل والذي يشمل زيادة قابليات التعلم والإبداع وتحسين مستوى أداء المهمة والقابلية على حل المشاكل، أما الجانب الثالث: فيتعلق بإنتاجية المنظمة والذي يشمل زيادة المخرجات وتحسين الجودة وتخفيض الغياب ودوران العمل (Pastoriza & Ricart, 2007).

وتحدث (زايد، 2011) عن مصطلح رأس المال الاجتماعي وعن أهمية العلاقات الاجتماعية في المنظمات والعمل المؤسسي، وأكد على أن طبيعة هذه العلاقات والقيم الحاكمة لها تمثل صورة من صور رأس المال وأنه لا يقل أهمية عن رؤوس الأموال المتعارف عليها، حيث تعكس فكرة رأس المال الاجتماعي كيفة تفاعل الناس لإنتاج قيمة اقتصادية أبعد من تلك التي تعزى إلى المهارات والقدرات البشرية وإلى الاستثمار في التجهيزات والتقنية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد أطلق فوزي وهو عالم متخصص بالدراسات الاجتماعية لقبا خاصا لمفهوم رأس المال الاجتماعي، إذ سمّاه القوة الخفية فاعتبره مكملاً ومشاركاً لأشكال رأس المال داخل المجتمعات، وأن له علاقة بالكثير من العلوم مثل الاقتصاد والسياسة، وأشار إلى أن القوة الخفية (رأس المال الاجتماعي) تعمل على بناء الروابط والهياكل الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية، وعرفها بأنها مجموعة القيم التي تتوالد لدى الأفراد نتيجة الروابط الاجتماعية المختلفة بين أعضاء الجماعة (فوزي، 2012).

وتعددت الأدبيات و الدراسات حول مفهوم رأس المال الاجتماعي فأكد أحمد بدوي أن رأس المال الاجتماعي هو مجموعة من الصلات والعلاقات التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية، لأنه يعتبر عضوًا في هذه الشبكة وأن هذه الصلات والعلاقات تعد مفتاحا للفوائد المادية والرمزية، وعندما يمتلك الفرد القدرة على الاتصال الفعال بتلك الشبكات فإنه يعتبر استثمار للعلاقات الاجتماعية المتنوعة مما يزيد من رأس المال الاجتماعي الكلي الخاص به مثل علاقات الجيرة والعمل والقرابة (بدوي، 2009).

ومن خلال ما سبق يتضح الاختلاف في وضع مفهوم محدد لرأس المال الاجتماعي فقد تعددت التعريفات، وذلك لاختلاف الخلفيات العلمية للباحثين والفلاسفة، ولكن نجد أن الباحثين في هذا المجال تبلورت لديهم فكرة معينة حول هذا المفهوم إذ نرى أن (كولمان) ركز في تعريفه لرأس المال الاجتماعي على المعايير والعلاقات بين الأفراد وذلك من خلال التركيبات الاجتماعية المحيطة بهم ولكن أكثر تركيزه كان على العلاقات.

وأوضحت حواله (2014) بأن مفهوم رأس المال الاجتماعي لدى بورديو (Bourdieu) يشير إلى الموارد التي تنشأ من الصلات والعلاقات الاجتماعية، واعتبرها تجميعا لمصادر الثروات الفعلية أو المحتملة، وأن هذه الموارد توفر لكل عضو في المجتمع الخلفية الكافية لامتلاك رأس المال الاجتماعي وتزوده بها وأن المحصلة النهائية لرأس المال الاجتماعي عبارة عن مكافأة اقتصادية مكتسبة من خلال المشاركة في الشبكة،لأنها تزيد من المنافع المتبادلة. وقدّم فوكاياما (Fukuyama) شرحا لمفهوم رأس المال الاجتماعي وأشار إلى أن مؤشر وجوده في المجتمع يدل على وجود منظومة من القيم الفاضلة والأعراف التي يتعاون في ضوئها أفراد المجتمع لتحقيق الصالح العام.ويعد شرح بوتنام (Putnam) لمفهوم رأس المال الاجتماعي الأكثر شمولا فعبّر عنه بمجموعة من الشبكات والعلاقات والأنماط السائدة داخل المجتمع والتي تستطيع تحسين كفاءتها من خلال تسهيل تنسيق الجهود، وأشار إلى أنه لزيادة إنتاجية وكفاءة الأفراد والمجموعات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يجب أن تكون العلاقة في تلك الشبكات هي علاقات تبادلية تتمثل بالاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والمنافع المتبادلة.

ووفقا لما اتفق عليه الكثير من علماء الاجتماع بتعريف هذا المفهوم، فترى الباحثة بأن التعريف الإجرائي لرأس المال الاجتماعي يعبر عن مجموع الروابط والعلاقات الاجتماعية والتي يكونها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي من أجل خدمة أهدافهم المشتركة، والتي تقوم على مجموعة من المقومات والقيم كالثقة والتبادلية والالتزام بالمعايير والقواعد التي تفرضها العضوية إلى هذه الجماعة نتيجة قبولهم الانضمام طواعية إلى هذا البناء الاجتماعي وهذا يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من الموارد التي توفرها الجماعة ويسعى هؤلاء لتحقيق مجموعة من الأهداف التي يسعى الأعضاء في الجماعة لتحقيقها ولمواجهة التحديات المشتركة بطريقة سليمة و في سياق من التفاعل البناء.

أهمية رأس المال الاجتماعي

تتجلى أهمية رأس المال الاجتماعي في كونه مصدرا من مصادر التطور السلوكي داخل المنظمات و الذي اتجهت إليه الأنظار حديثا للاهتمام بالأفراد وسلوكهم بوصفهم عنصرًا استثماريًا هامًا يسهم في خلق الميزة التنافسية، وما على المنظمات من مسؤولية من أجل المحافظة على هذا العنصر بما يحقق الاهتمام بالأفراد واحترام التعامل معهم داخل المنظمة وخارجها من خلال إبراز دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التقدم والنمو للمنظمات وتحقيق الأهداف، لذا يعد رأس المال الاجتماعي من المفاهيم الثقافية والاجتماعية الحديثة الواجب اكتشاف آثارها على المجتمعات، فاتجه الباحثون لدراسة هذا المفهوم وأثره على المجتمعات (حواله، 2014).

وتحدث تشانج (Chang) عن دور رأس المال الاجتماعي في تفعيل وتسهيل التعلم حيث أشار إلى أن المعرفة العلمية والخبرة تنساب تلقائيا بين أعضاء المنظمة مما يُسهم ذلك في تطوير مهاراتهم بما يوفره رأس المال الاجتماعي من مقومات الثقة والتعاون والاحترام والإيثار المتبادل والذي بدوره يدفع أعضاء الهيئة التدريسية إلى طلب العون والمشورة من زملائهم دون خجل، حيث يؤدي ذلك إلى تبادل الخبرات والمعارف دون الخوف من خسارة مصدر القوة و يعزز من بيئة التعلم التي تؤدي إلى تحقيق التطور المهني والمعرفي في المجتمع (Chang،2011).

وتوصلت بوتس (Potts) إلى أن رأس المال الاجتماعي يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين ويزيد من رضاهم الوظيفي والتزامهم للمنظمة؛ وذلك لأن وجود درجة عالية من رأس المال الاجتماعي يمكن الأفراد في المنظمة من التفاعل وتبادل المنفعة فيما بينهم و تقللمن الصراع

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والخلاف المبني على الأنانية والجشع وحب الذات والذي يؤدي بالتالي إلى إضعاف قدرة المنظمة من تحقيق أهدافها (Potts،2007).

ولقد توصل جراين وجراين (Graen & Graen) إلى أن رأس المال الاجتماعي يعمل على تنمية رأس المال الفكري وعلى مستوى أعضاء هيئة التدريس وخاصة على المستوى المعرفي؛ لأن عملية خلق المعرفة تستلزم الاشتراك في العلاقات والتفاعل بين نماذج الأفراد العقلية من أجل نقل المعرفة الضمنية و لكي يتم بناء الثقة المتبادلة (Graen & Graen, 2006).

وأشار أندرسون (Anderson) إلى أهمية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالطلبة، فوجد أن درجة تفاعل المعلمين باهتمامات الطلبة و أفكارهم تسهم في زيادة ارتفاع مستوى التحصيل لدى الطلبة واستمراريتهم بالتعليم و خلق رأس المال الاجتماعي داخل الصف، وأنه يزيد من قابلية الطلبة للتعلم و يرفع من تحصيلهم (Anderson, 2008).

ولأن رأس المال الاجتماعي يوفر عناصر التعاون و الثقة و الفهم المشترك، فهذا يساعد في تنشيط العمل والفكر الجمعي، ويزيد من التزام الأفراد بمنظماتهم وأن توافر التفاعلات الاجتماعية المتكررة والإيجابية داخل المنظمات؛ يعظم من فرص تبادل الموارد والتنافس فيما بين الأفراد للإبداع والابتكار(Tsai & Ghoshal, 1998).

ويقدم رأس المال الاجتماعي تغذية راجعة فورية حيث يمكن من خلاله تصحيح مسار العمل قبل الوقوع بالخطأ، وذلك لأن شبكة العلاقات تقوم بتوزيع المعلومات بشكل سريع و من الممكن أن يكون شفهيا، فهي لا تعتمد على الشكل الرسمي لتبادل التعاون، وإنما هي تفاعل مباشر بين الأفراد وتعمل على تحليل الأخطاء وتزيد من جودته وفعاليته.ومن هذا المنطلق يعد رأس المال الاجتماعي آلية لإدارة العمل الجماعي و يزيد من كفاءته، كما أن له دور فعال في تطوير رأس المال الفكري من خلال تبادل المعلومات والمعرفة والخبرات وبالتالي زيادة الطاقة الفكرية والإبداعية للمنظمات (بروساك، كوين,2001).

ويعد المجتمع المدرسي اللبنة الأساسية للمجتمعات، إذ لم تعد الأسرة قادرة على القيام بواجباتها كاملة في إعداد الفرد للحياة العامة إعداداً صحيحاً، وتعتبر المدرسة أيضا حلقة الوصل بين مجتمع الأسرة و المجتمع المحلي حيث إنها تحقق كل مقومات نمو الطالب فيها من جوانبه العقلية والجسمية والانفعالية والخلقية بشكل يكمل عمل البيت، وللحصول على أفضل النتائج فلا بد للأسرة والمدرسة والمجتمع المحلي من تشكيل حلقة اتصال دائمة، وتكون عن طريق شبكة العلاقات الفعالة والمنظمة وبذلك يتحقق لدى الفرد نمواً متدرجاً مستمراً عند انتقاله خلالها.ونظراً

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

لتصاعد التطور الاقتصادي والاجتماعي والسيكولوجي والثقافي الذي رافقه تغيرات كثيرة، فقد أصبح الآباء والمدرسون شركاء في قضية واحدة، وتعاون الطرفان على حل المشكلات المتعلقة بالطلبة عن طريق المراجعة الفردية لآباء الطلبة للمدرسة أو عن طريق تطبيق فكرة مجالس الآباء والمعلمين التي يتم فيها خلق مناخ يساعد على تفاعل الآراء، فينظر كل أب و أم لبقية مشاكل الآباء الآخرين وينتفع بالحلول المقترحة، وينتبه لبعض الملاحظات الهامة التي قد تفيده، وتفيد أيضا في نقل الملاحظات التربوية والعلمية إلى الآباء، وقد تؤدي هذه الاجتماعات إلى تبادل الخبرات وتوحيد الجهود (المظفر، 2015).

ومن خلال سبق يتضح بإن هناك أهمية كبيرة لرأس المال الاجتماعي في تطوير ونشر ثقافة الابتكار والإبداع، فقد أصبح من الضروري توجيه اهتمام المؤسسات الأكاديمية, وخاصة المجتمع المدرسي إلى إدراك أهمية رأس المال الاجتماعي وذلك لاستمرارية القدرة على خلق قيم تضاف للمجتمع المدرسي، وتدعم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، وذلك عن طريق توطيد العلاقات بين الأفراد في المدرسة وبين المؤسسات الأخرى، ولا سيما بين المعلمين بعضهم البعض وبين نظائرهم في المدارس الأخرى من خلال تفاعل الشبكات الاجتماعية.

أبعاد رأس المال الاجتماعي:

وقد بدأ البنك الدولي باستخدام مفهوم رأس المال الاجتماعي عام (1997)، فعقدت الورش ونظمت الندوات للتعريف به؛ لما له من دور بارز في حل المشكلات الاجتماعية كالفقر والبطالة والبيئة؛ وذلك لمساهمته في علاج المشكلات المجتمعية ذاتياً؛ وليقدم أفضل بيئة لتشغيل آليات السوق وبكفاءة عالية .

وأشار البنك الدولي في تقريره عام (2005) إلى عدة أبعاد لرأس المال الاجتماعي هي :

- الجماعات والشبكات ودرجة المشاركة المختلفة بين المنظمات المختلفة.
- الثقة والتضامن الذي يتضمن حدود الثقة الاجتماعية ودرجاتها في أفراد المجتمع ودرجة ثبات هذه الثقة أو تغييرها عبر الوقت.
- الفعل الجمعي والتعاون والتبادل المشترك بين أفراد الجماعة والذي يكشف عن درجة قدرة الأفراد على العمل مع الآخرين في مجتمعاتهم.
- الاندماج والتماسك الاجتماعي الذي يميز المجتمعات،والذي يحدد درجة الانقسامات والصراع و يتضمن تحديد طبيعة الفروق بين الأفراد في المجتمع الواحد.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- المعلومات والاتصال والذي يعد بعدا محوريا في مساعدة المجتمعات بأن يكون صوتها قوياً في الأمور التي تؤثر على رفاهيتها.
- التمكين والفعل السياسي ويشير إلى ضرورة تمكين الفرد من السيطرة والتحكم في العمليات التي تزيد من رفاهيته (World Bank, 2005).

ونرى أن أبعاد رأس المال الاجتماعي والتي اجتمع عليها الدارسون والأكثر شيوعاً هم البعد المتعلق بالجماعات والشبكات، والبعد الذي يتعلق بالثقة والتضامن والبعد المتعلق بالقيم والمعايير والمبادئ وأن هناك شبه اتفاق جماعي على تحديدهم. وأما الأبعاد الأخرى فيمكن اعتبارهاغير أساسية ويمكن اعتبارها شروطا مهمة لا تتشكل الأبعاد الثلاثة السابقة الذكر من دونها (شحاتة، 2013).

وتتخلص أبعاد رأس المال الاجتماعي بالعناصر التالية:

1. **الثقة والتضامن**: وتعتبر الثقة جوهر رأس المال الاجتماعي وأساسه وذلك لما لها من دور فاعل في السماح للأفراد والجماعات بالتفاعل، والعمل وفتح قنوات نقل المعلومات والخبرات والمعارف التي تتيح الفرصة لزيادة الابتكار والإبداع والاستجابة بشكل أكثر فاعلية، فقد أثبتت مجموعة الدراسات بأن المنظمات التي ترسخ فيها ثقافة الثقة بين جميع الأفراد العاملين تسودها ثقافة التعاون والثقافية والتبادلية وتداول المعلومات والذي يحقق الأمان والرضا الوظيفي (الدورى وصالح، 2009).

وعند تطبيق مفهوم الثقة على المنظمات التعلمية وخاصة المدرسة؛لأنها تعد إحدى التنظيمات المهمة في المجتمع والتي يتحقق من خلالها الأحداث المجتمعية للتعلم، فعندما تؤمن إدارة المدرسة بالأفراد العاملين فيها وبكفاءتهم،وعندما تتوحد أهداف المدرسة مع أهداف الأفراد، وعندما يتوافر التفاهم المتبادل والاشتراك في صنع معرفة والمعلومات فيما بين الأفراد فذلك يعتبر بحد ذاته تقوية للثقة بين الأفراد العاملين والمدرسة ويمكن أن تتسع هذه الثقة لتصل إلى المجتمع المحلي عن طريق العلاقات المتبادلة والأهداف المشتركة وزيادة التفاعل والاتصال الذي يخدم جميع الأطراف، وبالتالي يعمل على زيادة رأس المال الاجتماعي داخل المدرسة. وتتوافر الثقة داخل المدرسة على صورتين الأولى: وهي الثقة الفردية وتعني ثقة الأفراد المعلمين بزملائهم ورؤسائهم وبالتالي ثقة الطلبة بمعلميهم وبالآخرين من الطلبة مما يحقق مستويات عالية من رأس المال الاجتماعي نتيجة التفاعل والعلاقات و تدفق المعلومات بيسر وسهولة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الصورة الثانية: وهي الثقة الجماعية لكافة الأفراد العاملين بالمدرسة ثقة الجماعية مع كل مجتمعهم المدرسي، وذلك بسبب العدالة في المعاملة، واشتراك الأفراد في صنع القرارات، وبين العاملين في المدرسة والإدارة التعلمية وإلى جانب زيادة ثقة الأفراد بالمجتمع المحيط بالمدرسة، وأن لهذا المجتمع القدرة على تحقيق أهدافها بكفاءة (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، 2012).

2. **الجماعات والشبكات**: وهي عبارة عن مجموعة من العلاقات بين الأفراد منها الرسمية وأخرى غير الرسمية، فالنسق الاجتماعي يعبر عن مجموعة من الفاعلين (الأفراد، الجماعات او حتى المجتمعات) تنظم بينهم علاقات اجتماعية مستقرة، ولهذه الجماعات والشبكات دورمهم في زيادة رأس المال الاجتماعي، وتعمل على تطوير المنظمات وذلك لأن الجماعات الفاعلة التي تتصل معاً لديها القدرة على بناء علاقات تبادلية قوية. وكلما اتسعت دائرة العلاقات والتبادلات بين الأفراد من خارج و داخل التنظيم زادت درجة الثقة وتعاظم مستوى رأس المال الاجتماعي الموجود في المجتمع، وتعد الشبكات و الجماعات حجر الزاوية لتبادل المواد والعلاقات وتوصف بأنها قنوات للمعلومات تربط بين الافراد والوحدات التنظمية (Coplton & Finch, 2010) ويشير الباحثون إلى الدور الفاعل للجماعات والشبكات في تطوير البناء الاجتماعي؛وذلك لأنه يؤدي إلى اندماج الأفراد داخل المنظمة و تفاعلهم فيحدث التنظيم و التنسيق في أفعال الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، فكلما اندمج أفراد المجتمع في بوتقة واحدة يتبلور لديهم الشعور بوجود هذا المجتمع (خميس، 2008).

3. **الفعل الجمعي والتعاون والتبادل**: وعرّفه بوتنام (Putnam) بالغراء الذي يعمل على دمج وربط عقول الأفراد ومهاراتهم ومعارفهم في إطار الفعل الجماعي المشترك والذي يزداد من خلاله موارد المنظمات ويعظم من قيمتها واستثماراتها، ويعد هذا البعد مهما؛لأن الأفراد فيها يتفاعلون ويستثمرون في بناء علاقاتهم مع الآخرين في التنظيم مادام هذا التفاعل والعلاقات تحقق لهم الفوائد التي يرجونها، فهم يتفاعلون بطريقة عقلانية رشيدة ويعتمدون على علاقاتهم واتصالهم بالآخرين لتأدية وظائفهم المختلفة فالعمل الجمعي والتعاون بين الأفراد هي عملية مواءمة وتوافق ومشاركة في القيم والمعاني، فوصف بوتنام (Putnam) في كتابه (البولنج وحيدًا) الذي عبّر فيه عن تدهور المجتمع الأمريكي، أنّ رأس المال الاجتماعي يشير إلى شبكات العمل الاجتماعية ومعايير تبادل المنافع و الثقة (Putnam, 2000).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والفعل الجمعي والتعاون والتبادل يتم من خلال وجود ضوابط تحكم سلوك الأفراد في المنظمات، فلا بد من وجود قوانين تحكم هذه العلاقات والتبادل ليتقبل الأفراد المشاركة في هذا البناء الاجتماعي و أيضًا لابد من غرس و نشر ثقافة القيم و الفضائل بين الأفراد داخل الجماعة لإنشاء روابط اجتماعية قوية فيما بين الأفراد، ومن الجدير بالذكر أنّ عملية التبادل في حد ذاتها تعني الالتزام فيقوم كل فرد من أفراد المنظمة بأداء واجبه و دوره اتجاه الطرف الآخر (تبادل المنفعة) ويلتزم طواعية بالمنظمة ويتمسّك بتحقيق أهدافها و إذا نظرنا إلى هذا البعد بشكل أوسع فإنّ العمل الجمعي و التعاون و التبادل لا يتحدد في إطار المنظمات فقط، بل يتسع ليحقق المصالح لكافة البناء الاجتماعي لتصل إلى تحقيق أهداف المجتمع (السروجي، 2009).

وتعمل المعايير والقيم والمعتقدات المشتركة بين الأفراد على بناء التفاهم و الاتفاق على سلوكيات و إجراءات عديدة، فتسهل العمل وتفتح قنوات المعلومات، فقد أكد فومايكا على أن رأس المال الاجتماعي يستند إلى وجود مجموعة من القيم والمعايير و المعتقدات غير الرسمية المشتركة بين أعضاء المجموعة وتعبر عنهم والتي تعمل على تعزيز التعاون من أجل تحقيق الأهداف. وأشار فو(Fu) إلى أن القواعد والأنظمة الرسمية التي تشكل نظام العمل تؤثر على رأس المال الاجتماعي فتساعد على تشكيل هيكلاً لشبكة العلاقات كما أنها تؤثر على قيم ومعتقدات ومعايير الأفراد (Fu, 2004).

وقسم بالدام (Paldam) أبعاد رأس المال الاجتماعي إلى ثلاث عائلات: الثقة والتعاون والشبكات، حيث افترض أن الثقة تعني سهولة التعاون التطوعي، وأضاف بأن هناك علاقة بين الثقة والشبكات، من خلال محاولة دراسة رأس المال الاجتماعي بناءً على هدا التقسيم، وأشار الى ضرورة الاهتمام بالقيم مثل الثقة والتعاون ليتم إنشاء بناء اجتماعي قوي وتصبح فيه العلاقات الاجتماعية متماسكةً وفاعلةً (Paldam, 2001).

واشار ناهابيت وغوسال (Nahapiet & Ghosal, 1998) إلى ثلاثة أبعاد لرأس المال الاجتماعي:

1- **البعد العلاقاتي**: الذي يعبر عن العلاقات الشخصية للأفراد ودرجة تطورها عبر تاريخ طويل من التفاعلات والتي تدفع الأفراد إلى زيادة الثقة فيما بينهم وينتج عنها الالتزام بالمعايير وارتفاع نسبة الاحترام و الصداقة من خلال هذه العلاقات المستمرة.
2- **البعد المعرفي**: يشير إلى الموارد التي توفر الرؤية والتغيرات والرموز والقصص والنماذج العقلية المشتركة والموحدة للأفراد، وتضم أيضا المعايير والمعتقدات والقيم التي يشترك فيها

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الأفراد في الجماعة الاجتماعية، ويمثل البعد المعرفي البنية الأساسية للمعرفة التي إذا امتلكها الأفراد تعينهم على فهم المهام المطلوبة منهم بدقة، وتعينهم على التنسيق فيما بينهم وتزيد من تكيف سلوكياتهم معا لأداء الوظائف المطلوبة منهم لتحقيق الصالح العام.

3- **البعد الهيكلي**: يعني الروابط والعلاقات غير الشخصية بين الأفراد داخل المنظمة، والتي تعبر عن خصائص ومعايير الاتصال مع الآخرين ودرجة الترابط فيما بين الأفراد ودرجة الاستقرار والقدرة على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين. ويعكس هذا البعد تكاملية العمل بين الأقسام المختلفة في المنظمة وكيف أن الاعتماد المتبادل فيما بين الأقسام يحقق الأهداف العامة، وتعد هذه الشبكات عاملا مهما لتبادل العلاقات والموارد، ويمكن وصفها بأنها قنوات للمعلومات تربط بين الأفراد وباقي الأقسام في المنظمة.

وترى الباحثة أنّ أبعاد رأس المال الاجتماعي تنبثق من تعريفاته المتعددة التي تم الإشارة إليها، فنجد أنّ الثقة تشكّل الجزء الأساسي منها، وأنّ العمل الجمعي والتبادلي والتعاوني يشير إلى ملامح البناء الاجتماعي، وتعمل الشبكات والجماعات على تسهيل التنسيق والتعاون فيما بينها للحصول على المنفعة المتبادلة، وتقود المجموعات إلى الأداء الفاعل داخل المجتمع.

سلبيات رأس المال الاجتماعي:

إنّ الشبكات الاجتماعية يمكن توظيفها في أغراض سلبية أو إيجابية، ومن الممكن أن يتأثر رأس المال الاجتماعي ويكون سلبيا عندما تتشكل قنوات مؤثرة وفعّالة للقيام بأعمال ضارة بالجماعة والمجتمع،أوأنيحدث صراع أو نزاع بين أطراف الجماعات؛ لاختلاف مستوى رأس المال الاجتماعي لديهم، كما أن المغالاة في تماسك الفريق وهوية المجموعة قد يتبنى أخلاقيات غير صحيّة بشكل غير معتمد نتيجة ضعف المشاركة لدى الأفراد في المجموعات الأخرى (Aencio, Beames, 2008).

معوقات تكوين رأس المال الاجتماعي:

ومن أهم معوقات رأس المال الاجتماعي هو قلة الوعي لأهمية عمل الجماعات والشبكات وذلك بسبب بعض الشخصيات التي تتقوقع على نفسها وترى أن الفعل الجمعي مرهقا، ومن جانب آخر فإن انخفاض القيم الاجتماعية والدينية يعتبر عائقا أمام رأس المال الاجتماعي فيؤدي إلى اهتزاز ثقة الأفراد بالآخرين فتقل فاعليتهم واتصالهم بالآخرين وينخفض مستوى ما يقدمونه للمنظمات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولمجتمعاتهم، ومن المعوقات أيضا دكتاتورية الإدارة التي تعوق تكوين واتساع رأس المال الاجتماعي (عمر راشد، 2010).

رأس المال الاجتماعي في التعليم:

إن لرأس المال الإجتماعي أهمية كبيرةً في السياقات التعليمية، خاصة عندما أشار (Coleman) (1988-1990)، وبصورة أكثر تحديداً للمشاركة الأبوية في تعلم الأطفال، وصرح (كولمان) إلى أهمية علاقة الأبوين مع المدرسة والتي تمكن الآباء من المراقبة المتعاونة مع المدرسة للأطفال والتي تؤثر على تحصيلهم الدراسي.

ويحاط الأطفال في المدرسة بنماذج وأدوار إيجابية توضح لهم أهمية التقصّي العلمي، وتستكشف التفاعلات الاجتماعية المدعمة الموجودة في الأسرة والمدرسة والمجتمع، لتحسين إنجاز الأطفال في المصلحة العامة، وفي مجال التعليم يكون من الظاهر أن المهمة الرئيسية للتعليم هي إكساب الطلاب رأس المال الثقافي المتمثل في المعرفة والمؤهلات الأكاديمية. وهو النوع من رأس المال القابل للتحويل إلى رأس المال البشري المتمثل في المهارات والقدرات التي تمكن هؤلاء الطلاب في المستقبل، بل وتمكن المعلمين في المدرسة من القيام بالأدوار المنوطة بهم. وهذا يتم في إطار من رأس المال الاجتماعي الذي يحكمه معايير وقيم والتزامات وبالتالي يفرض التزامات تعبر عن المسؤولية سواء داخل مجتمع المدرسة أو المجتمع الخارجي (أبو زاهر، 2013).

وبين كارين بوركل (Karen Buerkle) واليا جسيفا (AlyaGuseva) ماهية دور المدرسة في إكساب الطلبة العلاقات الاجتماعية، والمؤدية إلى إنتاج رأس المال الاجتماعي، وتوصلت الباحثتان إلى أن شبكة العلاقات الشخصية التي يقيمها الطلبة أثناء دراستهم تؤثر على نجاحهم الوظيفي، حيث تعتبر هذه الشبكة من العلاقات قنوات لرأس المال الاجتماعي والتي يكتسب من خلالها معلومات جديدة. وبذلك فإن التعليم يعتبر الأداة التي تحدد فرص الحياة في المجتمع وتحقيق رأس المال الاجتماعي الذي يعمل بمثابة أوراق اعتماد للفرد، ويستخدمها للحصول على أفضل المهن ذات الأجر المرتفع (Buerkl & Guseva, 2002).

وتحدث أندرسون(Anderson) عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحصيل الطلبة في مادة الرياضيات واللغات، وأشار إلى أنّ زيادة رأس المال الاجتماعي بين المعلمين والطلبة وبين الطلبة أنفسهم له دور كبير في تحصيلهم الدراسي؛ وذلك لأنّ التفاعل والاتصال والثقة فيما بينهم يساعد على الارتقاء بالمستوى الأكاديمي للطلبة وزيادة تحصيلهم، وأشارت الدراسة إلى ضرورة خلق رأس مال اجتماعي داخل الصف لزيادة تحصيل الطلبة (Anderson, 2008).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما أن رأس المال الاجتماعي يعمل على توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي حيث يساعد على فاعلية الاتصالات المهنية أو الشخصية مع الإدارة التعليمية لحل مشكلات المدارس، كما أنه ينشط الآباء وأعضاء المجتمع المحلي للتعاون مع المدرسة، ويساعد على تعبئة الموارد الاجتماعية المحلية للاستجابة لاحتياجات المدارس، ويساعد على توزيع السلطة، والمعلومات وحق للاستجابة لاحتياجات المدارس، ويساعد على توزيع السلطة، والمعلومات وحق صنع القرارات بين الجماعات فهو يعمل على توسيع دوائر صنع القرار. كما أن وجود ممثلين للمنظمات غير الحكومية في مجالس المدارس من المحتمل أن يخلق روابط بين مبادرات المدارس والمشروعات المحلية. كما أنه يساعد الطلاب الذين يعانون اقتصادياً من الوصول إلى المعلومات الضرورية للالتحاق بالجامعة من خلال تكوين علاقات إيجابية مع المعلمين، والعاملين بالمدرسة، كما أنه قد يقلل من تسرب الطلاب. وعليه فإنه في حالة غياب رأس المال الاجتماعي قد لا تستطيع المجتمعات -من خلال مؤسساتها وأفرادها- أن تحقق الجودة في مخرجاتها التعليمية عن طريق الاعتماد فقط على رأس المال المادي والبشري. فلكي تستفيد المجتمعات من ثروتها المادية والبشرية في تحقيق أغراضها، فإن ذلك يتطلب العمل في إطار رأس المال الاجتماعي الذي يؤكد الثقة وتكوين شبكة علاقات مؤسسية وفردية، والالتزام بالمبادئ والقيم والأخلاقيات التي تبني الثقة وتجعل الهدف العام من شبكة العلاقات المجتمعية هو المنفعة العامة للمجتمع والفرد (هندي، 2006).

لقد اكتسب رأس المال الاجتماعي قبولا واسعا كمدخل نظري، للتنبؤ ولفهم لمعايير والعلاقات الاجتماعية المتضمنة في البناء الاجتماعي للمجتمعات، وتكمن هذه الأنماط من العلاقات الاجتماعية المتداخلة للأفراد وقدرتهم على تنسيق الفعل لتحقيق الأهداف المرغوبة. وتشتمل المخرجات الإيجابية لرأس المال الاجتماعي على الضبط الاجتماعي أو ملاحظة المعيار والدعم داخل المنظمات،والمنافع التي تتم عن طريق شبكات العلاقات بين الأفراد، ولقد اتضح أن لذلك أثره على مخرجات الدخل و الفعل الجمعي على المستوى الجمعي،وعلى الآخرين. وأشار البعض إلى أن مفهوم رأس المال الاجتماعي يمكن أن يكون المفهوم الحاكم في بلورة رسالة أهداف المنظمة؛ لأنه يعني شبكة الجماعات الإنسانية القائمة على التفاعل المباشروالثقة المتبادلة والتعاون لتحقيق المصلحة،أو لخدمة قضية أو للتعبير عن مشاعر مشتركة لذلك لا بد من الحفاظ على ما هو موجود من رأس المال الاجتماعي لكي يتمتع هذا البناء الاجتماعي بالرضا والقبول، ولكي يلتزم كل فرد بأهداف هذا البناء باعتباره تراكم على مر السنوات ولا ينبغي إهماله و إنما الحفاظ عليه و تنمية هذه الروابط و العلاقات بين الأفراد (هندي، 2006).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وبناءً على ما تم عرضه سابقاً، فقد تبينت اهمية رأس المال الاجتماعي ودوره الكبيرفي تقدم الأمم وإرتقائها، ويعد التعليم من أحد المتطلبات الأساسية لتكوين رأس المال الاجتماعي، حيث يعمل بمكوناته وإسهاماته على تنمية المجتمع و تطوره، إذ أنّ العلاقة بينهما تعتمد على التأثير والتأثر،أي أن رأس المال الإجتماعي يؤثر بالمجتمع ويتأثر به، يظهر الدور الاجتماعي أو المجتمعي للمدارس من خلال المشاركة في البرامج والمسؤوليات لمزيد من التعليم المتواصل في عصر المعرفة والتنافس. فالمعرفة تقوم في داخلها على العلاقات؛ والتي تظهر في عمليات التعلم التفاعلية بالمدارس. وحتى يتم تكامل المعرفة وإنتاج معرفة جديدة فإنه من الضروري توفير قنوات النشر التي تتيح الاتصال والتواصل ونقل الخبرات والتجارب وتدفق المعلومات والأفكار عن طريق التفاعل والتعاون بين الأفراد بالمدرسة وبين المؤسسات الأخرى. لا سيما بين المعلمية وبعضهم البعض وبين نظائرهم في المدارس الأخرى من خلال الشبكات الاجتماعية.

ثانياً: الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المتغيرات الحديثة التي لاقت اهتمام كبير في مجالات العمل والتنظيم، باعتبارها سلوكاً غير ملموس نابع من ذات الفرد وتلمسه في تصرفات الافراد من حيث الانتماء للمنظمة والولاء لها وبذ ل الجهد والوقت لإنجاحها وهذه الأهمية لها اثر كبير في المنظمات ،ونتائجها على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة، وباعتبار الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة، فهو احد نتائج الالتزام التنظيمي.

المفهوم والنشأة

لاقى مفهوم الالتزام التنظيمي اهتماماً كبيراً في حقل الإدارة مؤخراً وذلك للسعي الحثيث للمنظمات على الاستمرار والديمومة، ومواكبة التغيرات ونتيجة تغير وجهة نظر الإدارة الحديثة عن نظرتها التقليدية تجاه الأفراد إذ ازداد الاهتمام بالجانب الإنساني والاجتماعي للفرد.

تتابعت الأدبيات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي وتعددت الزوايا التي بحثت فيه نظرا لاختلاف رؤى الباحثين حوله، فمنهم من نظر إلى الالتزام على أنه الاهتمام بالعمل والواجبات المترتبة على الفرد أو المهام الداخلية للعمل والالتزام نحو الجماعة في العمل، والتي عبّرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي (مصاروة، الخفاجي، 2014).

وأضاف أورلي (O'Reilly) أن الالتزام وجهة نظر إدراكية أو معرفية وتظهر موضوعيته في المواقف اللاحقة،أي أن نتائجه تظهر لاحقا،كالرضا الوظيفي، والولاء للمنظمة،فيبدي الفرد

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

استعداده لبذل أقصى جهوده وتزداد درجة انسجامه مع قيم وأهداف المنظمة وتزداد درجة استمرارية عضويته فيها (O'Reilly & Chatman, 1986).

وعرّفه (Allen & Meyer,1990) على أنه الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة ويتعلق بدرجة اندماجه بها واهتمامه بالاستمرار فيها، ولذلك يعتبر متغيرا هاماً لفهم سلوك الأفراددداخل المنظمة. وأن هذا التعريف مبني على ثلاثة أبعاد الأول هو: اعتقاد الفرد القوي بقيمالمنظمة وأهدافها وقبوله لها. والثاني هو: استعداد الفرد التام لتقديم أقصى جهوده لمصلحة المنظمة. والثالث هو: رغبة الفرد القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل المنظمة.

أما فيفر (Pheffer, 1981) فقد عرّف الالتزام التنظيمي على أنه الحالة التي تقيد الفرد بإطار من السلوك والأفعال النابعة من تفكير الفرد ومعتقداته والتي تحدد أنشطته وتزيد من محافظته على هذه السلوكيات و الأفعال. وعرّف كانتور(Kantor, 1988) الالتزام على أنه استعداد الفرد لبذل أقصى طاقاته ووفائه لهذا التنظيم. أمّا بورتر (Porter, 1994) فعرفه على أنه قوة تماثل الفرد مع منظمته ودرجة ارتباطه بها، وأن هذه القوة تظهر ولاء الفرد وانتمائه لمنظمته فيحدث تفاعل واتفاق وانسجام مع الآخرين ومع ثقافة وأهداف المنظمة، وأضاف أيضا أنه استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء داخل المنظمة والقبول المطلق للقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

أمّا ستيرز (Steers, 1977) فيرى أنه التقييم الإيجابي للأفراد داخل المنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها، وأنه مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد إتجاه المنظمة، والإخلاص لها و تحقيق أهدافها مع شعوره الدائم بالارتباط والافتخار بالعمل فيها. وعرف القريوتي (1993) الالتزام التنظيمي: بأنه رغبة الفرد الداخلية لبذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من إيمانه بأهداف المنظمة وقيمتها بحيث تكون لديه رغبة شديدة في المحافظة على عضويته بداخل المنظمة رغبة منه في استمرارية المنظمة وتطورها.

أهمية الالتزام التنظيمي:

ويعد الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي أمراً مهما وذلك لحاجة المؤسسات العامة و الخاصة له، وذلك للآثار المترتبة عليه سواء كانت هذه الآثار على الفرد أو على المجتمع أو على المستوى

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الوطني، فقد أثبتت الدراسات وجود إجماع بين الباحثين على أهمية الالتزام التنظيمي ودوره في زيادة كفاءة المنظمة وزيادة قدرتها على تحقيق الأهداف(عبد الباقي، 2004).

إن أهمية الالتزام التنظيمي لا تقتصر على الآثار التي تتعلق بالأفراد أو المنظمة و إنما هي أوسع من ذلك فقد قسم (أبو جياب، 2014) الأهمية وما يترتب عليها من آثار على أربعة مستويات:

1. **أهميته على مستوى الأفراد:** يعمل الالتزام التنظيمي على تحفيز الأفراد لبذل أقصى جهودهم المرتبطة بمهام العمل وذلك يحثهم على التعاون والعمل بجد من أجل إزدهار وإستمرار المنظمة وأن الأفراد الملتزمين بالمنظمة يكونون أقل عرضة لترك العمل أو الغياب.وذلك لأنهم يحبون عملهم والمنظمة التي يعملون بها، ويحثهم هذا الالتزام على التعاون والعمل لتحقيق أهداف المنظمة، ويؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء والأمان لدى الأفراد ويساعدهم على النظر إيجابيا لذاتهم ويشعرون بالقوة في تحديد أهدافهم بالحياة.
2. **أهميته على مستوى المنظمة:** يؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الانتاج ويحسن من جودة العمل ويعتبر من المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالكثير من النواحي السلوكية وخاصة بمعدل دوران العمل، فيحافظ الأفراد الملتزمون على بقائهم في المنظمة بروح معنوية عالية، ويساعد الالتزام الأفراد داخل المنظمة على استجابة المنظمة للمتغيرات المختلفة بيسر وسهولة؛ وذلك لأن الفرد الملتزم يكون أكثر استعدادا لمواجهة أي تغيير يكون في صالح المنظمة، ويساعد الالتزام التنظيمي على جذب الكفاءات واستقطابهم للانضمام للمنظمة لما تتمتع به من سمعة طيبة.
3. **أهميته على المستوى الاجتماعي:** ويسهم الالتزام التنظيمي بخلق جو من الترابط والتعاون والعلاقات الاجتماعية القوية من الأفراد التي تنعكس إيجابيا على الحياة الشخصية للأفراد وتزيد من سعادتهم و رضاهم.
4. **أهميته على المستوى القومي:** وذلك بزيادة الناتج القومي كمحصلة نهائية للالتزام فتزداد كفاءة وفعالية أداء العاملين في المنظمات والتي تؤثر تأثيرا مباشرا في الناتج القومي (أبوجياب، 2014).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أبعاد الالتزام التنظيمي:

وقد وضع (Meyer & Allen,1990) نموذجا ثلاثيا لقياس درجة الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات حيث أشار إلى ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

أولا:الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment)

والمقصود به درجة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بالمنظمة، لأن الفرد يعتقد بأنه سيفقد الكثير مما استثمره من وقته وجهده، فالموظفون الذين لديهم التزام استمراري عالٍ نجد أن لديهم النية للبقاء في المنظمة لكي يتجنبوا تكاليف المشاعر المترتبة على ترك العمل وذلك إما لإدراكهم بأن البدائل المتاحة أمامهم قليلة، أو بسبب شعورهم بالخوف من المخاطرة العالية المصاحبة لترك العمل في المنظمة.

ثانيا:الالتزام الوجداني (العاطفي) (Affective Commitment)

والمقصود به درجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله،مثل اكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين واستقلاليته، أودرجة إدراك الفرد بأن البيئة أو المناخ داخل المنظمة يسمح بالتفاعل والمشاركة، وأن هذا البعد يحدد درجة اندماج الفرد مع المنظمة ويرتبط بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي، وهذا يولد رغبة داخل الفرد باتباع الإجراءات الخاصة بالمنظمة.

ثالثا: الالتزام المعياري (Normative Commitment)

ويعبر عن الالتزام الأدبي للفرد للبقاء داخل المنظمة، ويكون المصدر الرئيسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة أي أن هذه القيم جاءت من أسرته أو علاقته بالمجتمع المحلي أو عقب التحاقه بالمنظمات الأخرى.ويشير أيضا إلى الدعم الجيد من قبل المنظمة لأعضائها وذلك عن طريق مشاركتهم الفاعلة والإيجابية ليس فقط في تنفيذ العمل وإنما مساهمتهم في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة (Meyer & Smith,1993).

وتؤثر هذه المكونات بالالتزام التنظيمي فيما بينها، لتعبر عن رابطة مشتركة بينها، وتعتبر حالة نفسية تعكس علاقة الموظف بالمنظمة التي يعمل فيها وفسّر (Meyer) كيفية الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي أنه بالنسبة لكون الالتزام الوجداني يرتبط بسلوكات أعم و أوسع

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فمن الممكن أن يكون المفهوم والتعريف الإجرائي لهذا النوع من الالتزام هو أوسع و أعم من الالتزام المعياري والاستمراري، لذلك فمن المتوقع أن تكون السلوكات المترتبة على الالتزام الوجداني وتطبيقها أكثر، ومن المتوقع أيضا أن تكون قدرة الالتزام الوجداني أكبر على التنبؤ بالسلوك من غيره من أبعاد الالتزام الأخرى. ويعتبر (Meyer) أن الالتزام الوجداني أكبر أبعاد الالتزام قوة مقارنة بالالتزام المعياري والاستمراري وذلك لأن الفرد المرتبط بشيء نتيجة الرغبة (الالتزام الوجداني) ستكون قوة ارتباطه بذلك الشيء أكبر فماذا إذا كان السبب تجنب الكلفة نتيجة ترك العمل. وإذا كان الالتزام أدبيا نتيجة القيم(المعياري) فالتمسك بالسلوكات الناتجة عن الالتزام الوجداني هو الأقوى. ويليه التمسك بالسلوكات الناتجة عن الالتزام المعياري ثم التمسك بالسلوكات الناتجة عن الالتزام الاستمراري (Meyer & Herscovitch, 2001).

ويرى العبيدي (2012) أن أبعاد الالتزام التنظيمي تنحصر في الآتي:

- **الولاء التنظيمي**: ويعد الولاء التنظيمي من العناصر المهمة والمعززة للجهة الداخلية بمنظمة وذلك لأن الولاء للمنظمة يقود الأفراد العاملين إلى التضحية بأمور معينة تجاه المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.وعرّف شيلدون (Sheldon,1971) الولاء التنظيمي بأنه: التقييم الإيجابي للتنظيم والعزم على العمل إزاء أهدافه، وعرّفه هيربياك والوتو (Hrebiniak & Allutto, 1973) على أنه: عدم الرغبة في ترك التنظيم لأسباب تتعلق بزيادة الراتب أو التطور الوظيفي أو الحرية المهنية أو الصداقات التي تم بناؤها داخل التنظيم، وعرّفه سترز (Steers,1977) بأنه: العلاقة القوية للتطابق والارتباط بالمنظمة. وعرفه (الصيرفي، 2004) أنه: استعداد الفرد لبذل الجهد لصالح المنظمة ودرجة انسجام أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة والرغبة في الاستمرار بالعضوية لتلك المنظمة.
- **المسؤولية تجاه المنظمة**: وتعني الشعور المتزايد لدى الأفراد بالالتزام نحو البقاء داخل المنظمة مقابل العوائد الجيدة التي تقدمها المنظمة، وذلك نتيجة مشاركة الأفراد و تفاعلها داخل إطار الجماعة مما يزيد من الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى الأفراد ويشعر الفرد بالمسؤولية الأخلاقية و التي تعني الانتماء وإحكام الضمير الذي يؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي.
- **الرغبة بالاستمرار بالعمل**: وذلك لإدراك الفرد بالمزايا والعوائد التي يحصل عليها داخل منظمته فيرتبط بها ويحاول الحفاظ على تلك السلوكيات التي تضمن استمراريته داخل المنظمة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- **الإيمان بالمنظمة**: ويتحقق الإيمان بالمنظمة عندما يدرك الفرد المزايا والخصائص التي تميز عمله عن الآخرين وعن التنوع في المهارات المكتسبة لديه من خلال عضويته داخل المنظمة، ويتأثر بدرجة شعوره بالبيئة التنظيمية التي يعيش بها ومشاركته الفعالة في صنع القرارات وذلك يؤدي إلى الاعتزاز بانتمائه للمنظمة وإحساسه بالجو التعاوني الأخوي الذي يربطه بالعمل (العبيدي، 2012).

محددات الالتزام التنظيمي:

تناولت معظم الأدبيات التي أجريت في مجال الالتزام التنظيمي البحث في المحددات المختلفة والتي قد يكون لها تأثير على مستوى الالتزام التنظيمي، فقد اتفق معظم الباحثين على أن المحددات الأساسية للالتزام التنظيمي تتضمن أربع مجموعات أساسية و التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأفراد (عبد الباقي، 2004).

وتتلخص الأربع مجموعات الأساسية لمحددات الالتزام التنظيمي كالتالي:

أولا: الخصائص الاجتماعية للفرد مثل: السن، التعليم، الجنس.

ثانيا: الخصائص المرتبطة بالدور المطلوب من الفرد (صراع الدور، عبء الدور، غموض الدور).

ثالثا: خصائص الهيكل التنظيمي مثل: حجم التنظيم واستغلاله.

رابعا: الخبرات المرتبطة بالمنظمة مثل: اتجاه الجماعة، استقلال التنظيم.

وهناك محددات أخرى أشار لها (المصاروة والخفاجي، 2014) وهي المستوى التعليمي للفرد فالأكثر تعليما أكثر التزماً، وسن الموظف (الأشخاص الأكبر سنا هم أكثر التزاما من غيرهم)، وأن مقدار دعم المؤسسة للفرد العامل بها يؤثر على بشكل إيجابي على درجة التزامه وأشار أيضا إلى العدالة التنظيمية وكيف أنها تؤثر إيجابيا على الالتزام التنظيمي وتحدث أيضاً عن نوع القيادة وكيف أن القيادة الديمقراطية تزيد من درجة الالتزام لدى الأفراد، وأيضا مسؤولية المنظمة تجاه المجتمع المحلي تؤثر إيجابا وتدعم التزام الأفراد لمنظماتهم (مصاروة والخفاجي، 2014).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي:

تسعى الإدارة الحديثة إلى توفير بيئة صحية وسليمة للعاملين لكي تفجر الطاقات الكامنة بداخلهم من خلال تحفيزهم وزيادة انتماءاتهم للمنظمة بكل الطرق المتاحة لتخلق لدى الأفراد الشعور بالالتزام التنظيمي لإثارة الفاعلية على أداء المنظمات.

وتلعب القيادة دورا هاما على كافة المستويات التنظيمية والإنسانية والاجتماعية والاقتصادية في نجاح المنظمات أو فشلها وأشار الباحثون أن العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي ترتبط ارتباطا وثيقا بالنمط القيادي و أن العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي.

وأشار اللوزي (1999) إلى العوامل المؤثرة على التزام الأفراد داخل المنظمة وهي:

1. **السياسات التنظيمية**: وهي مجموعة السياسات و الإجراءات التي تتخذها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها والتي تعمل على توحيد أهداف المنظمة وأهداف الأفراد، حيث تتبنى المنظمات سياسة داخلية تعمل على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة و التي تؤثر مباشرة على سلوكهم الوظيفي سواء إيجابيا أو سلبيا، فالقائد الناجح هو الذي يسلك سلوكا متوازنا يساند فيه الأفراد للشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء الذي يؤدي إلى الالتزام الذي يحقق الإنتاجية.
2. **وضوح الأهداف والأدوار**: وهي تساعد على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، لأنها تساعد العاملين على زيادة إدراك وفهم المهام المنوطة بهم، والمعايير المحددة لها التي تسهم بزيادة إحساس الفرد بالتأثير بالنهج و الفلسفة الخاصة بالمنظمة.
3. **مشاركة العاملين في التنظيم**: إن مشاركة العاملين في المنظمة بصورة إيجابية تتيح الفرصة لهم للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية وتوفر الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل، لأنها تسعى لاندماج الفرد عقليا وعاطفيا في العمل الجماعي، وتجعل الأفراد يعتبرون أن ما يواجه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولاستقرارهم. الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية.
4. **المناخ التنظيمي**: ويعتبر محصلة التغيرات والظروف البيئة الداخلية للمنظمة كما يشعر بها الأفراد ليستخلصوا منها مواقفهم ومساراتهم التي تحدد سلوكهم وأداءهم وولاءهم ودرجة انتمائهم للمنظمة، ويعبر عنه بمجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة التي تتمتع بالثبات والاستقرار النسبي التي يدركها العاملون بالمنظمة وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وسلوكهم.
وقد أثبتت الدراسات أن المنظمات ذات البيئات المتسلطة و المثبطة للمعنويات تتصف بعدم المبالاة،وقليلة الحيوية وأنها تشجع على تسرب العاملين منها ولا تنمي فيهم قيم الالتزام، لذلك

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فمن الضروري الاهتمام بمناخ المنظمة ونشر الثقافة التي تحقق التوافق والإنجاز من أجل تحقيق الأهداف.

5. **الحوافز**: ويعبر عنها بالوسيلة التي تقدم للفرد ذلك الإشباع المرغوب به - وبدرجات متفاوتة- لحاجاته والتي تدفع الأفراد للعمل أو تركه، فعلى المنظمات الاهتمام بنظام الحوافز الجيدة لتحقيق مستويات عالية من الالتزام التنظيمي.
6. **الثقافة التنظيمية**: و تعتبر من محددات الالتزام التنظيمي لأثرها الواضح على سلوك الأفراد ولتركيزها على إيجاد القيم والأهداف المشتركة بين العاملين والمنظمة وتعرف على أنها منظومة المعتقدات والطقوس والمعاني والممارسات التي يتبناها الأفراد داخل المنظمة إذ أصبحت سمة خاصة بهم، وأنها تؤثر تأثيرا واضحا على سلوك الأفراد خارج المنظمة وداخلها، وتؤثر أيضا في عملية اتخاذ القرارات وتحدد أنماط السلوك والاتجاهات نحو المنظمة.
7. **نمط القيادة**: يؤثر النمط القيادي في الحفاظ على الموارد البشرية، فالإدارة الناجحة هي القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد وتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي ليضمن بقاءهم واستمرارهم والتزامهم التنظيمي عند تحقيق شعور الأفراد بعدالة الأجور و الحوافز و الأمن الوظيفي.
8. **الخصائص المتعلقة بالفرد**: فقد أثبتت الدراسات تأثير الالتزام التنظيمي بجملة من الخصائص الشخصية للفرد مثل العمر، وتشير الدراسات بأن كبار السن أكثر التزاماً بالمنظمات من نظائرهم من صغار السن، بينما توصل باحثون آخرون إلى وجود علاقة ضعيفة بين هذين المتغيرين. وتحدث بوشنان (Buchanan,1994) عن العلاقة بين عدد من سنوات الخبرة والالتزام التنظيمي. فأشار إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين مدة الخدمة في المنظمة والالتزام التنظيمي، وذلك نتيجة التفاعل الاجتماعي بين الفرد وزملائه في العمل من جهة وقيادته المباشرة من جهة أخرى (اللوزي، 1999).

ومن جهة أخرى فإن العائد المادي (الراتب) الذي يتقاضاه الفرد من المنظمة من التغيرات المؤثرة على إحساس الفرد بالالتزام التنظيمي،فغالبا ما يسعى الفرد لأن يفي راتبه بالتزاماته المادية، كما أضاف (زايد) أن هناك أثراً للراتب على الالتزام التنظيمي للفرد فتوصلت إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري والراتب الشهري الذي يتقاضاه الفرد.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

يرى الباحثون أن الالتزام التنظيمي ينشأ كمحصلة لتفاعل قوى مختلفة تتمثل في خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغوط العمل والعوامل والتنظيمية والمؤثرات المجتمعية والبيئة العامة، حيث تتضمن خصائص الأفراد المعتقدات والاتجاهات والتعليم والقيم والخبرة وغيرها من المتغيرات الذاتية للأفراد، أمّا العوامل التنظيمية فتتمثل بفلسفة الإدارة والمناخ التنظيمي ومختلف العلاقات والمعطيات التنظيمية، أمّا المؤثرات المجتمعية فتشمل على قيم المجتمع والظروف الاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والاقتصادية وغيرها من خصائص البناء المجتمعي، ويمر الالتزام التنظيمي بعدة مراحل رئيسية واختلف باختلاف الباحثين، فيرى حنونة (2006) أن الالتزام التنظيمي يمر بثلاث مراحل، وهي:

1. **مرحلة الالتزام**: و يعبر عنها بالتحاق الموظف بالمنظمة ويعتمد في هذه المرحلة على العوائد التي يحصل عليها وبذلك هو يتقبل سلطة الآخرين عليه ويبدأ بالالتزام باتجاهات المنظمة وينفذ كل ما يطلب منه للحصول على العوائد.
2. **مرحلة التطابق بين الموظف والمنظمة**: فيبدأ الفرد بتقبل سلطة الآخرين واتجاهاتهم وذلك رغبة منه في الاستمرار بالعمل ويزداد شعوره بالفخر والاعتزاز لانضمامه لهذه المنظمة.
3. **مرحلة التبني**: وفيها يتبنى الفرد أهداف المنظمة ويؤمن بها وبقيمها ويعمل على تحقيقها كما لو كانت أهدافه الخاصة.

وذكرت أبو ندا مراحل أخرى يمر بها الالتزام التنظيمي وهي:

1. **مرحلة التجربة:** وهي بداية تجربة الفرد للمنظمة والتحاقه بها فيخضع الفرد للتدريب والإعداد فيسعى الفرد لإثبات نفسه وزيادة مهاراته الخاصة ليتم قبوله من خلال إظهار ما يملكه من خبرات ومهارات والتكيف مع اتجاهات المنظمة.
2. **مرحلة العمل و الإنجاز**: وتأتي بعد التجربة وتحتاج من عامين إلى أربعة أعوامفيؤكد الفرد في هذه الأعوام على مفهوم الانجاز و يتضح له مفهوم الولاء والانتماء للمنظمة.
3. **مرحلة الثقة بالتنظيم:** وتبدأ بالعام الخامس من العمل وتستمر فيزداد الولاء والتطور وتزداد علاقة الفرد بالمنظمة (أبو ندا، 2007).

وترى الباحثة أن الالتزام التنظيمي من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات، فيعتبر عنصراً مؤثراً في نجاح أو فشل المنظمات، فالالتزام التنظيمي باعتباره حالة إيجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته التي يعمل بها، وتكمن آثاره في خلق جو من الترابط والعلاقات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإجتماعية الإيجابية بين الأفراد والتي تنعكس إيجابياً على أدائهم، لشعورهم بالإنتماء والولاء ويحقق درجة عالية من الرضا الوظيفي. وتظهر آثار الإلتزام التنظيمي عن طريق تطابق الفرد مع المنظمة وانغماسه بها ورغبته القوية في الإستمرار كفرد من هدا البناء الإجتماعي، فيؤمن بأهداف المنظمة ويحترم قيمها ويسعى بأقصى جهده لتحقيق أهدافها.

الدراسات السابقة:

لاحظت الباحثة عدم وجود دراسات تناولت الارتباط بين رأس المال الاجتماعي للمعلمين والتزامهم التنظيمي، وتوجد دراسات تناولت كل منهما على حدة، وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

أولا : الدراسات المرتبطة برأس المال الإجتماعي:

أجرى تكمان وباش وكارفر(Teachman, Paasch & Carver,1997) دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي ودرجة تفاعله مع رأس المال الاقتصادي والبشري، وذلك عن طريق أخذ عينة كبيرة من المسوحات الوطنية للتربية في ولاية واشنطن الأمريكية وخاصة المدارس الكاثوليكية لاختبار درجة تأثير رأس المال الاجتماعي على تسرب طلبة المرحلة الثانوية، وكان من نتائج هذه الدراسة أن لرأس المال الاجتماعي في الأسرة والمدرسة علاقة تزيد من فاعلية وبقاء المدرسة مما يزيد من رأس المال البشري والاقتصادي للأسرة.

بينما هدفت دراسة اسرائيل وبيوليو وهارتلس (Isreal, Beaulieu & Hartless, 2001) التي أجريت في فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية إلى تبني رأس المال الاجتماعي كنموذج لدراسة تأثير العائلة والمجتمع في ترويج وتشجيع التحصيل الدراسي في المدارس الحكومية بالاعتماد على البيانات الصادرة عن الدراسات الاستقصائية للتعليم الوطني (NELS)،حيث اشتملت عينة الدراسة من طلبة الصف الثامن الأساسي في (152) مدرسة، وشكلت الإجابات ما مجموعه (599،24) إجابة تم استخدامها في الدراسة، وكان من نتائج الدراسة أن للهيكلية والمنهجية لرأس المال الاجتماعي العائلي دورا مهما في التأثير على التحصيل الدراسي لطلاب المدارس في المراحل العليا.

وهدفت دراسة كاري وفريتس (Carrie & Frits, 2006) التي أجريت في المدارس المدنية الحكومية الواقعة في الشمال الشرقي في ولاية (بنسلفانيا) الأمريكية، بعنوان رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي، الى اختبار العلاقة بين رأس المال الاجتماعي مع الأداء داخل

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المنظمة، واشتملت عينة الدراسة على (95) مدرسة، كان من بينها (59) مدرسة ابتدائية و (36) مدرسة ثانوية ومتوسطة وخاصة حيث شكّل الطلاب في تلك المدارس (38) ألف طالب وحوالي (5200) عاملاً، وكان من نتائج الدراسة أن لرأس المال الاجتماعي تأثيراً إيجابياً داخلياً وخارجياً على المنظمة (المديرون، المعلمون، أولياء الأمور، الطلاب)، وقد أوجد الباحثان أدلة على أن رأس المال الاجتماعي له تأثير على التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات.

أجرى رمضان (2012) دراسة تحليلية عن رأس المال الاجتماعي اتجاه تحقيق تنمية بشرية مستدامة، وهدفت الدراسة إلى التعريف برأس المال الاجتماعي وتوضيح الفرق بينه وبين صور رأس المال الأخرى، وتوضيح مسؤوليات رأس المال الاجتماعي في تحقيق تنمية بشرية مستدامة. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة أن الأهمية القصوى لرأس المال الاجتماعي تنبع من كونه أحد العناصر المكونة الدالة للإنتاج بمفهومها الجديد والمركب، وهو ما يهيء البيئة الصالحة لتحقيق نمو اقتصادي مستدام، وعلى صعيد آخر يعزز رأس المال الاجتماعي الثقة واحترام التقاليد بين أفراد المجتمع، هذا على غرار مأسسة العمل الجماعي وتعزيز الديمقراطية عبر إحياء الشبكات المدنية.

وفي تركيا أجرى جيليك واكينشي (Celik & Ekinci, 2012) دراسة هدفت الى تحديد آثار مستويات رأس المال الاجتماعي بشكل عام في تقدم ونجاح المدرسة الثانوية باستخدام اختبار (OSS) من وجهة نظر المعلمين، وتضمنت أداة الدراسة (62) فقرة تم تطويرها من قبل الباحثين، تكونت عينة الدراسة من(969) معلما من (30) مدرسة ثانوية، واستخدم التحليل الاحصائي(One-way ANOVA) لاستخراج النتائج التي بينت أن رأس المال الاجتماعي له أثر واضح على مستويات تقدم ونجاح المدارس.

وأجرت حوالة والشوربجي (2014) دراسة تحليلية هدفت إلى التعريف برأس المال الاجتماعي وعلاقته بالتعليم من حيث مقوماته ومعوقاته، واستخدمت الباحثتان المنهج التحليلي فقد وضحتا مفهوم رأس المال الاجتماعي خاصة في مجال التعليم من خلال جوانب ثلاثة: الأول يرى أن رأس المال الاجتماعي يتمثل في العلاقات بين الأفراد والتي يحكمها قيم ومعايير معينة، والثاني: يتمثل في المؤسسات والتنظيمات التي تجمع الأفراد سويا، والثالث: التي تجمع بين الجانبين الأول والثاني فيرى أنه يتمثل في العلاقات فيما بين الأفراد الذين تجمعهم مؤسسات وتنظيمات في إطار قيم وأهداف مشتركة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأجرى العبادي (2014) دراسة بهدف تسليط الضوء وبشكل أساسي على تشخيص واقع تأثير المال البشري في رأس المال الاجتماعي ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام مقاييس عالمية في قياس متغيرات نموذج البحث في ضوء فرضياته. وجمعت البيانات من عينة من الكليات من جامعة الكوفة شملت (317) شخصاً من ملاك الهيئة التدريسية في (19) كلية، وتم التوصل إلى عدد من الاستنتاجات كان أهمها: يوجد إدراك واضح نحو الأبعاد الأساسية لرأس المال البشري من وجهة نظر المدرسين، والمتمثلة بميل أفراد العينة نحو الاهتمام بالدرجة الأولى بتوسع حالة الوعي المعرفي من خلال الاهتمام بقراءة كل ما هو جديد من أبحاث علمية ودوريات منشورة لغرض زيادة المعرفة، ومن ثم الاهتمام بقدراتهم الشخصية والعمل على تطويرها، وبعد ذلك الاهتمام بالمهارات التي يمتلكونها لغرض تسخيرها لخدمة الجامعة وكلياتها.

وأجرت رحال (2014) دراسة ميدانية عن دور مؤسسات المجتمع المدني في الأردن في إنتاج رأس المال الاجتماعي فيها منذ مرحلة تأسيس إمارة شرق الأردن إلى عصرنا الحالي، حيث مر المفهوم بعدة مراحل تدريجيا، وأظهرت الباحثة كيف أن كل مرحلة مرت على مفهوم رأس المال الاجتماعي كانت مرتبطةً بظروف حياة المجتمع في مختلف الحقب الزمنية داخل المجتمع، فقد انطلق من الصورة التقليدية التي ارتبطت في الأردن مثلا بالعشائرية والقبلية، ومرورا بالتجمعات العمالية والأحزاب السياسية وصولا إلى منظمات المجتمع المدني.

وأجرت نزوكا وأوردهو(Nzoka & Ordho, 2014) دراسة في (كينيا) بحثا تناول تحليل للاستراتيجيات التي يطبقها مديرو المدارس لتحسين الأداء الأكاديمي للطلاب في المدارس الثانوية لمنطقة أمبو، وسعت هذه الدراسة لإظهار تأثير رأس المال المدرسي، ونظرية التحسين مرتكزة على التغيرات المترابطة مثل: المخرجات والحوافز الإيجابية والرأس المالية الذهنية والرأس المالية الاجتماعية، حيث تم تبني بحث دراسي استقصائي وصفي للموضوع، وتم استخدام عينة عشوائية ضمت (54) عضوا لمجلس الإدارة و(45) عضوا لرؤساء الأقسام و(36) عضوا لمجلس اتحاد الطلبة، واستخدمت الاستبانات لجمع البيانات من المعلمين والمقابلات لجمع البيانات من رؤساء الأقسام واتحاد مجلس الطلبة،وتبين أن مديري المدارس استخدموا استراتيجيات متنوعة لتحسين الأداء الأكاديمي للطلبة مثل: المراقبة المتقطعة للعملية التعليمية، وتقييم الطلاب ودعم النشاطات الاجتماعية، والتوجيه غير المنسق، وبرامج تقديم المشورة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالإلتزام التنظيمي

هدفت دراسة تيران سيلاهاتين (Turan & Selahattin, 1998) إلى إيجاد العلاقة بين كل من المناخ التنظيمي بأبعاده (ممارسات المدير الموجه، وممارسات المعلم المشارك،وكذلك ممارسات المعلم المحيطة مع الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في تركيا، وأجريت الدراسة على (151) معلماودلت نتيجة الدراسة على وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والمناخ التنظيمي للمدرسة، كما تبين أن هناك ارتباط إيجابي بين ممارسات القائد الداعم والالتزام التنظيمي للمعلمين.

أشارت دراسة سلامة (2003) إلى التعرف إلى واقع الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (658) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة استبانه لقياس الممارسات الإدارية تكونت من (75) فقرة، واشتملت على خمسة مجالات هي: مجال الشؤون الإدارية،ومجال البناء المدرسي، ومجال المجتمع المحلي، ومجال الشؤون الفنية ومجال الشؤون الطلابية.وكان مستوى الممارسات الإدارية بشكل عام بدرجة جيد جدا،أما الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين فكان بدرجة عالية، وأشارت النتائج أيضا إلى وجود علاقة قوية بين مستوى أداء المديرين للممارسات الإدارية ومستوىالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وأن هناك علاقة قوية بين مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين.

كما كشفت دراسة الحديدي (2003) عن العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في المدارس المهنية والالتزام التنظيمي لدى المعلمين في الأردن، من خلال دراسة أجريت على عينة مكونة من (400) معلماً ومعلمة يدرسون في المدارس المهنية في الأردن، طبقت عليهم استبانة للمناخ التنظيمي واستبانة للالتزام التنظيمي، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي متوسطا، ووجود علاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.

وللكشف عن علاقة السمات الشخصية بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في نابلس أجرت غنام (2005) دراسة بلغ عدد أفرادها (183) معلمة في مديريات تربية محافظة نابلس، وتم تطوير استبانتين لقياس السمات الشخصية، والالتزام التنظيمي، وكان من نتائج الدراسة أن درجة السمات الشخصية والالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات مكان العمل، ومكان السكن، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ومعدل دخل الأسرة، وسنوات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الخبرة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السمات الشخصية والالتزام التنظيمي لدى المعلمات.

ولتحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدىالمعلمين والإداريين في المدارس الابتدائية في مقاطعة فارس في إيران فقد أجرى (غازيمايزاد) ومحمد خاني (Ghasemizad Mohammad&Khani, 2013) دراسة وصفية ارتباطية أُختيرت عينتها بالطريقة العنقودية العشوائية ،وتكونت من (262) معلماً وإدارياً من المدارس الإبتدائية في مدينة شيراز، ومدينة فيروز آباد، ومدينة زارغان، ومدينة باسارغاداي، ومدينة إغلاد في إيران، وتم استخدام مقياس الدعم التنظيمي ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وقد كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والدعم التنظيمي والولاء التنظيمي، كما كشف نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن جودة الحياة الوظيفية فقط والدعم التنظيمي يمكن أن تكون توقعاتها مهمة في إنتاجية المديرين والمعلمين.

وهدفت دراسة الخالدي وسلامة (2014) الى التعرف على درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية بمجموع (648) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المفرق. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإلتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق والالتزام التنظيمي لدى معلميهم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتضح من الدراسات السابقة التي تم عرضها أن هناك إهتماما بالمفاهيم المتعلقة بالدراسة الحالية وهي: رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي،وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تكوين صورة مبدئية عن منهجية الدراسة وأداتيها، وستكون هذه الدراسة مهمة كونها من أوائل الدراسات التي بحثت عن درجة توافر رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية الخاصة في الأردن، لما لهذا المفهوم من دور كبير في اكتشاف طبيعة العلاقات والروابط القائمة والمتبادلة بين العاملين في المدرسة، من أجل تحقيق أهدافهم المشتركة، وبالتالي زيادة الميزة التنافسية لها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأظهرت دراسة اسرائيل 2001 دور رأس المال الاجتماعي العائلي وماله من دور مهم بالتحصيل الدراسي لطلبة المدارس في (فلوريدا) و أشارت دراسة كاري 2006 التي أجريت في بنسلفينيا دور رأس المال الاجتماعي و آثره على تحصيل الطلبة بمادة الرياضيات.

وأشارت دراسة تكمان 1997 إلى العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و درجة تفاعله مع رأس المال الاقتصادي والبشري في المدارس الكاثوليكية في ولاية واشنطن و دور رأس المال الاجتماعي الإيجابي على تسرب طلبة المرحلة الثانوية في المدارس، وأوضحت دراسة جيليلك 2012 دور رأس المال الاجتماعي في تقدم مستويات المدارس في تركيا.وقام العبادي 2014 بتسليط الضوء على أثر رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي و ما له من دور كبير في زيادة الوعي و المعرفة و تطوير آليات العمل.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة تناولها لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي من جانب وتطبيقها على مجتمع مكون من مجموعة من المدارس الخاصة الامر يعطيها اهمية اكبر من الدراسات السابقة التي تناولت في غالبها متغيرات مختلفة عن المتغير الذي تم قياس علاقته برأس المال الاجتماعي والمتمثل بالالتزام التنظيمي والذي يعد من اكثر الجوانب الادارية اهمية في المجال التربوي.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء اداة الدراسة الاستبانة للكشف عن درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة، بناءً على الأبعاد الثلاثة التي ذكرها واجمعت عليها معظم الدراسات، والتي أشار إليها البنك الدولي في تقريره عام 2005 وهي: البعد الأول: الثقة والتضامن، الثاني: العلاقات والشبكات، والثالث: الفعل الجمعي والتعاون والتبادل. كما ان الباحثة استعانت بالاداة التي استخدمها الباحثين ماير والن (Meyer & Allen, 1990) بعد تعريبها، وهي عبارة عن استبانة تبحث في مفهوم الالتزام التنظيمي، وذلك لأغراض دراسة البحث الحالي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة فتتحقق أهداف الدراسة، حيث تضمن وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداتي الدراسة وطرق التحقق من صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه مناسب لموضوع الدراسة؛ حيث أنه يرتكز على جمع المعلومات الكافية والدقيقة خلال فترة زمنية محدودة من أجل الحصول على نتائج علمية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية الظاهرة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في المدارس الأساسية الخاصة التابعة للواء الجامعة في الأردن والبالغ عددهم حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم (1500) معلماً ومعلمة وذلك للعام الدراسي (2017- 2018).

عينة الدراسة:

تم تطبيق أداتي الدراسة على عينة بلغ حجمها (350) معلم ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2018/2017.

أداتا الدراسة:

استخدمت الباحثة أداتين للدراسة هما:

الأداة الأولى: وهي استبانة رأس المال الاجتماعي، حيث قامت الباحثة بتطويرها اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة في هذا المجال، وتم تقسيمها إلى ثلاثة مجالات هي: الثقة والتضامن وتضمن (15) فقرة، العلاقات والشبكات وتضمنت (13) فقرة، الفعل الجمعي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والتعاون والتبادل وتضمنت (14) فقرة وذلك لقياس درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة, ملحق(1).

صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، قامت الباحثة بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (10) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية (ملحق3)، حيث تم الأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم، من تعديل وحذف وإضافة، وبذلك أصبحت أداة الدراسة الأولى مكونة من (42) فقرة تتوزع على ثلاثة مجالات، وهي: مجال الثقة والتضامن (15) فقرة، ومجال العلاقات والشبكات وتضمن (13) فقرة، ومجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل وتضمن (14) فقرة .

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقتين وهما:

أولاً: الثبات بطريقة الإعادة

تم استخدام طريقة التطبيق والإعادة (Test-Retest) لحساب معامل الثبات، حيث بلغ حجم العينة 20 معلماً ومعلمة، وتم تطبيق أداة الدراسة عليهم، إذ كانت الفترة بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني أسبوعين، و تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون للمجالات بين (0.87– 0.90)، و(0.93) للأداة الكلية. والجدول (1) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الإعادة.

الجدول (1) معامل الثبات بطريقة التطبيق والإعادة للأداة الأولى (رأس المال الإجتماعي)

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون
1	الثقة والتضامن	0.87
2	العلاقات والشبكات	0.90
3	الفعل الجمعي والتعاون والتبادل	0.88
	الكلي	**0.93**

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يبين الجدول التالي نتائج الثبات بالإعادة لمجالات الأداة الأولى (رأس المال الاجتماعي)، ويتضح أن المجال الأكثر ثباتاً كان العلاقات والشبكات، حيث بلغ معامل الثبات بالإعادة 0.90، تلاه الفعل الجمعي والتعاون والتبادل بقيمة معامل ثبات بلغ 0.88، وبلغ ثبات كل الاستبيان الأول (معامل ثبات راس المال الاجتماعي) 0.93.

ثانياً : الثبات بطريقة كرونباخ ألفا.

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة (كرونباخ ألفا) للتعرف إلى اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.86– 0.94)، و(0.96) للأداة الكلية. والجدول (2) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول (2) معامل الثبات بطريقة كرونباخ الفا للأداة الأولى (رأس المال الإجتماعي).

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الثقة والتضامن	15	0.86
العلاقات والشبكات	13	0.90
الفعل الجمعي والتعاون والتبادل	14	0.94

أظهرت النتائج أن مجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل كان الأكثر ثباتاً بطريقة كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)، حيث بلغ معامل الثبات 0.94، تلاه مجال العلاقات والشبكات بمعامل ثبات بلغ 0.90، ومجال الثقة والتضامن بلغ 0.86، وبذلك اصبحت الأداة الأولى بصورتها النهائية ملحق (4).

الأداة الثانية: وهي مقياس الالتزام التنظيمي (Three Component Model TMC)، الذي قام ببنائه ماير وآلن (Meyer & Allen,1990)، حيث قامت الباحثة بترجمة النص الأصلي للمقياس إلى اللغة العربية، وتم عرض الترجمة على (10) محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية ثنائيي اللغة في الجامعة الأردنية, وجامعة عمان العربية لبيان دقة الترجمة، ومناسبتها للبيئة الأردنية, حيث تم إعادة صياغة بعض الفقرات بناءاً على اقتراحات المحكمين, وبذلك بقي عدد الفقرات (22) فقرة، كما في المقياس الأصلي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

صدق الأداة: للتحقق من صدق أداة الدراسة، قامت الباحثة بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (10) محكماً من ذوي الإختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية (ملحق3)، حيث تم الآخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم، من تعديل وحذف وإضافة، وبذلك أصبحت أداة الدراسة الثانية مكونة من (22) فقرة تتوزع على ثلاثة مجالات، وهي: مجال الإلتزام الوجداني (8) فقرات، ومجال الإلتزام الإستمراري وتضمن (6) فقرات، ومجال الإلتزام المعياري وتضمن (8) فقرات .

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقتين وهما:

اولاً: ثبات الأداة بطريقة الإعادة

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة التطبيق واعادة التطبيق(Test-Retest) للتعرف على اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (0.62– 0.84)، والجدول (3) يوضح قيم معاملات ارتباط بيرسون للمجالات بطريقة الإعادة.

الجدول (3) معامل الثبات بالإعادة للأداة الثانية (الإلتزام التنظيمي)

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون
1	الالتزام الوجداني	0.84
2	الالتزام الاستمراري	0.71
3	الالتزام المعياري	0.62
	الكلي	**0.79**

يظهر الجدول رقم (3) نتائج الثبات بالإعادة للاستبيان الثاني (الالتزام التنظيمي)، حيث بينت النتائج أن المجال الأكثر ثباتاً كان مجال الالتزام الوجداني بمعامل ثبات بلغ 0.84، تلاه ثبات الالتزام الاستمراري بمعامل ثبات بلغ 0.71. أما ثبات كامل الاستبيان الثاني (معامل ثبات الالتزام التنظيمي) بلغ 0.79.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانياً: ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) معامل الثبات بطريقة كرونباخ الفا للأداة الثانية (الإلتزام التنظيمي)

الاستبيان الثاني	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
(الالتزام التنظيمي)	22	0.72

بينت النتائج أن ثبات كامل الاستبيان الثاني (الالتزام التنظيمي)، بلغ 0.72، وكان عدد الفقرات 22 فقرة.

تصحيح أداتي الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي للإجابة بالموافقة مرتبة تنازليا كالتالي: (موافق بدرجة كبيرة جدا = 5، موافق بدرجة كبيرة = 4، موافق بدرجة متوسطة = 3، موافق بدرجة قليلة = 2، موافق بدرجة قليلة جدا = 1).

متغيرات الدراسة:

تتضمن الدراسة متغيرين، وهما:

أولا: المتغير المستقل: رأس المال الاجتماعي.

ثانيا: المتغير التابع: الالتزام التنظيمي للمعلمين.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بالاجراءات التالية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة.
- تحديد منهجية الدراسة والمجتمع وطريقة اختيار عنية الدراسة وتحديد حجم عينة الدراسة.
- تطوير أداة الدراسةالأولى، والتحقق من صدقها وثباتها (كما تم توضيحه سابقاً).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- ترجمة أداة الدراسة الثانية والتحقق من ملائمتها للبيئة الأردنية , والتحقق من صدقها وثباتها.
- أخذ الموافقات الرسمية لتطبيق الدراسة.
- قامت الباحثة بتوزيع الأداة على أفراد العينة.
- تم توزيع (350) استبانة، تم استردادها جميعهامن المدارس الأساسية في لواء الجامعة.
- تم تفريغ استجابات أفراد العينة على الاستبيانات في ذاكرة الحاسوب، وتم إجراء التحليلات الاحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

التحليلات الإحصائية:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني وهما: ما درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين؟وما درجة الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين؟ .

وللإجابة عن السؤال الثالث: ما العلاقة بين توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة ودرجة الالتزام التنظيمي؟ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

أما بالنسبة لتقدير درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي؛ فقد تم استخدام التدريج الإحصائي التالي:

- (1-1.79) درجة توافر قليلة جداً.
- (1.80-2.59) درجة توافر قليلة.
- (2.60-3.39) درجة توافر متوسطة.
- (3.40-4.19) درجة توافر عالية.
- (4.20-5.00) درجة توافر عالية جداً.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية :

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس (5)- الحد الأدنى للمقياس (1)}}{(4)}$$

$$0.80 = \frac{1-5}{4}$$

ومن ثم إضافة الجواب (0.80) إلى نهاية كل فئة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات والعمل الميداني، التي سبقها تحكيم الاستبيان وأسئلته للتأكد من صدق أداة الدراسة، والتجربة الاستطلاعية لحساب ثبات المقياس، والحصول على معامل ثبات مكننا من الشروع بجمع البيانات. تم اعتماد التحليل الإحصائي الإحصائي الوصفي للبيانات ليتوافق ومنهج الدراسة وأداة الدراسة، ثم تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات كل من متغيري الدراسة والمتوسطات العامة والانحرافات المعيارية العامة لكل من المتغيرين (رأس المال الاجتماعي، الالتزام التنظيمي)، وقد تم احتساب العلاقة بين المتغيرين المذكورين بالاعتماد على معادلة ارتباط بيرسون. وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة التي تشكل محور هذه الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر راس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذاالسؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة، حيث كانت كما في الجدول (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدرجة توافر مجالات رأس المال الإجتماعي

الرتبة	الرقم	المجالات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة التوافر
1	3	الفعل الجمعي والتعاون والتبادل	3.61	0.70	عالية
2	1	الثقة والتضامن	3.59	0.72	عالية
3	2	العلاقات والشبكات	3.56	0.71	عالية
الكلي			**3.58**	**0.72**	**عالية**

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الاساسية الخاصة بدرجة عالية حيث كان الوسط الحسابي الكلي (3.58) وبانحراف معياري كلي(0.72) و بلغ المتوسط الحسابي لكل مجال (الثقة والتضامن (3.59) والعلاقات والشبكات (3.56)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والفعل الجمعي والتعاون والتبادل (3.61) وبانحراف معياري (الثقة والتضامن (0.72) والعلاقات والشبكات(0.71) والفعل الجمعي والتعاون والتبادل (0.70) .أما المتوسط الحسابي العام الذي يمثل درجة توافر راس المال الاجتماعي في المدارس المستهدفة فقد بلغ (3.58) وبانحراف معياري عام (0.7 2).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى مجالات رأس المال الاجتماعي، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الثقة والتضامن

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال الثقة التضامن، حيث كانت كما في الجدول (6):

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الأول (الثقة والتضامن)

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الثقة والتضامن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	11	أتعامل مع زملائي (باحترام وتقدير)	4.21	0.98	عالية جداً
2	1	يشعرني مدير المدرسة بالثقة بعملي	3.99	1.03	عالية
3	12	أقدم المساعدة لزملائي لتطوير أدائهم التدريسي	3.90	0.93	عالية
4	15	يثق مدير المدرسة بالأفكار الجديدة للمعلمين التي تهدف لتحسين العملية التعليمية	3.76	1.08	عالية
5	9	أتقبل وجهات نظر الآخرين المخالفة لوجهة نظري	3.75	0.92	عالية
5	14	يتضامن مدير المدرسة مع المعلمين بظروفهم الخاصة	3.75	1.13	عالية
7	13	أشعر أنه بإمكاني الوثوق بالمشرف التربوي لزيادة مهاراتي التعليمية	3.73	1.07	عالية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الثقة والتضامن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
8	7	أجد من يساعدني عند الحاجة لذلك	3.62	0.97	عالية
8	10	أشعر بعدم الحرج عند طلب المساعدة من زملائي	3.62	1.02	عالية
10	4	يساعد المعلمون بعضهم بعضًا في حل مشكلات العمل	3.45	0.96	عالية
10	8	يتصرف المعلمون في المواقف المختلفة وفقا للصالح العام	3.45	0.94	عالية
12	5	تستند العلاقة بين المعلمين على مبدأ المعاملة بالمثل	3.38	0.95	متوسطة
13	6	أشعر بالعدالة التنظيمية مقارنة مع زملائي	3.36	1.06	متوسطة
14	3	يتصف المعلمون بالصدق في تفاعلهم مع بعضهم البعض	3.27	1.00	متوسطة
15	2	أقدم مصالحي الشخصية على مصالح الآخرين	2.63	1.16	متوسطة
		الكلي	**3.59**	**0.72**	**عالية**

ويبين الجدول رقم (6) أن أعلى درجة توافر كانت للفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي بلغ(21،4) وانحراف معياري (0.98) تلته الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (3.99) وانحراف معياري (1.03) أما أقل الفقرات توافراً كانت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.16).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الثاني: العلاقات والشبكات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال العلاقات والشبكات، حيث كانت كما في الجدول (7):

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الثاني (العلاقات والشبكات) مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	فقرات مجال العلاقات والشبكات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	5	تربطني علاقات جيدة مع الطلبة داخل المدرسة	3.93	0.94	عالية
2	1	يمتلك المعلمون في المدرسة علاقات إيجابية مع بعضهم البعض	3.72	1.00	عالية
2	7	أتواصل مع زملائي بالعمل عبر العديد من وسائل الاتصال (الهاتف، وجهاً لوجه، قنوات التواصل الاجتماعي)	3.72	0.99	عالية
4	8	أتبادل(المعلومات والخبرات) من خلال أساليب عديدة داخل المدرسة	3.69	1.01	عالية
5	4	أشعر بأن التواصل بين المعلمين يتعدى اختلاف(الأعمار والرتب العلمية)	3.64	0.96	عالية
6	3	من السهل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها المعلمون	3.59	0.91	عالية
7	12	يسعى مدير المدرسة لإنشاء علاقات إيجابية مع المجتمع المحلي	3.56	1.03	عالية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرتبة	الرقم	فقرات مجال العلاقات والشبكات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
8	11	يسعى مدير المدرسة لزيادة العلاقات بين المعلمين	3.52	1.02	عالية
8	13	يسعى مدير المدرسة لزيادة العلاقات بين المعلمين والمشرفين التربويين	3.52	1.06	عالية
10	9	تتخطى علاقاتي مع زملائي بالمدرسة العلاقات التنظيمية إلى العلاقات الأسرية والاجتماعية	3.51	1.11	عالية
11	10	أقضي كثيراً من الوقت في النقاش مع زملائي المعلمين	3.36	0.90	متوسطة
12	2	يتواصل المعلمون على نحو مستمر مع زملائهم بالأقسام الأخرى	3.31	1.02	متوسطة
13	6	أتواصل مع أولياء أمور الطلبة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع	3.27	1.19	متوسطة
الكلي			**3.56**	**0.71**	**عالية**

ويبين الجدول رقم (7) أن أعلى درجة توافر في هذا المجال كانت من نصيب الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي بلغ (3.93) وانحراف معياري(0.94) تلته الفقرتان (1) و(7) بمتوسط حسابي (3.72) لكل منهما وانحراف معياري (1.00) و(0.99)على التوالي. وكانت الفقرة رقم (6) الأقل توافراً في هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.27) وانحراف معياري (1.19).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الثالث : الفعل الجمعي والتعاون والتبادل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال العمل الجمعي والتعاون والتبادل، حيث كانت كما في الجدول (8):

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الثالث (الفعل الجمعي والتعاون والتبادل)

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	1	تتيح لي ثقافة المدرسة تكوين علاقات إنسانية	3.76	1.03	عالية
2	12	يسعى المعلمون في المدرسة لعمل أنشطة طلابية من شأنها إثراء المنهاج	3.72	0.99	عالية
3	11	أشعر بنفعية العلاقات التبادلية بين المعلمين	3.69	0.92	عالية
4	10	يسعى المعلمون للتعاون مع أولياء أمور الطلبة لتحقيق أهداف العملية التعليمية	3.68	0.93	عالية
4	13	أسعى للاستفادة من الموارد المتوافرة في المجتمع المحلي	3.68	0.97	عالية
6	3	أتفق مع زملائي في الرأي حول برنامج العمل	3.62	0.90	عالية
7	6	يتوافر لدى المعلمين (مهارات وقيم) العمل الجماعي	3.60	0.91	عالية
8	2	يسعى المعلمون لتطوير فهم مشترك لمقومات العمل الأكاديمي الناجح	3.59	0.89	عالية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
8	9	يتشاطر المعلمون الدروس المستفادة من المواقف العملية بما يسهم في تطوير الأداء	3.59	0.91	عالية
8	14	أشعر بنفعية العلاقات التبادلية مع المشرف التربوي	3.59	1.04	عالية
11	4	ثقافة المدرسة تيسر كافة العقبات للتواصل الناجح بين المعلمين	3.58	0.96	عالية
12	7	يتبنى المعلمون (قيما ومعايير) متناغمة تثري العلاقات والممارسات الجماعية	3.54	0.92	عالية
13	5	يملك المعلمون طموحات مشتركة لتطوير أدائهم	3.52	0.90	عالية
14	8	يسعى المعلمون لاختزال المسافات الاجتماعية بينهم	3.48	0.92	عالية
		الكلي	**3.61**	**0.70**	**عالية**

يبين الجدول أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري(1.03) أما أقل الفقرات توافراً كانت الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري (0.92).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذاالسؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعة، حيث كانت كما في الجدول (9).

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لدرجة توافر مجالات الالتزام التنظيمي

الرتبة	الرقم	المجالات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة التوافر
1	2	الالتزام الاستمراري	3.35	0.82	متوسطة
2	3	الالتزام المعياري	3.25	0.73	متوسطة
3	1	الالتزام الوجداني	3.06	0.62	متوسطة
		الكلي	**3.22**	**0.63**	**متوسطة**

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة توافر الإلتزام التنظيمي الكلي في المدارس الأساسية الخاصة كان بدرجة متوسطة بوسط حسابي(3.22) وانحراف معياري (0.63)وكان الالتزام الاستمراري الاكثر توافراً في المدارس المستهدفة حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.35) وبإنحراف معياري (0.82) تلاه مجال الالتزام المعياري بدرجة توافر(3.25) وانحراف معياري (0.62) أما المتوسط الحسابي العام الذي يمثل درجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس المستهدفة فقد بلغ (3.22) بانحراف معياري عام بلغ (0.63) .

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى مجالات الالتزام التنظيمي، حيث كانت على النحو التالي:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الأول : الالتزام الوجداني

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال الالتزام الوجداني، حيث كانت كما في الجدول (10):

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الأول (الالتزام الوجداني)

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الالتزام الوجداني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	1	سأكون سعيداً إذا استمريت في الوظيفة الحالية	3.87	1.10	عالية
2	7	تعني لي مدرستي شخصياً الشيء الكثير	3.78	1.08	عالية
3	2	أستمتع بالنقاش حول مدرستي مع الأشخاص من خارج المدرسة	3.71	0.96	عالية
4	3	أشعر حقاً بأن مشاكل المدرسة هي مشاكلي الشخصية	3.53	1.02	عالية
5	4	يمكنني الارتباط بمدرسة أخرى بسهولة كارتباطي بمدرستي الحالية	2.89	1.15	متوسطة
6	5	لا أشعر بأنني من أفراد مدرستي الحالية	2.29	1.26	قليلة
7	6	لا أشعر بارتباطي الوجداني مع هذه المدرسة	2.23	1.25	قليلة
8	8	لا أملك شعوراً قوياً بالانتماء لهذه المدرسة	2.20	1.25	قليلة
الكلي			**3.06**	**0.63**	**متوسطة**

تظهر النتائج أن أعلى درجة توافر كانت الفقرة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ(3.87)، وانحراف معياري بلغ (1.10). أما الفقرة الأقل توافراً كانت الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي بلغ (2.20)، وانحراف معياري(1.25).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الثاني: الالتزام الاستمراري

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال الالتزام الاستمراري، حيث كانت كما في الجدول (11):

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الثاني (الالتزام الاستمراري)

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الالتزام الاستمراري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	5	بقائي في وظيفتي الحالية ضرورياً إلى جانب كونه مرغوباً	3.66	1.05	عالية
2	2	يصعب علي ترك مدرستي حتى لو أردت أنا ذلك	3.57	1.15	عالية
3	3	ستتأثر حياتي كثيراً إذا أنا قررت ترك وظيفتي الحالية	3.40	1.16	عالية
4	4	سيكلفني كثيرا إذا قررت ترك وظيفتي الحالية	3.31	1.16	متوسطة
5	1	لا أشعر بالخوف مما سيحدث إذا تركت وظيفتي الحالية دون الإرتباط بوظيفة أخرى	3.14	1.25	متوسطة
6	6	أشعر بأنه ليس لدي الكثير من الخيارات التي تؤخذ بعين الإعتبار في حال قررت ترك مدرستي الحالية	3.03	1.14	متوسطة
الكلي			**3.35**	**0.82**	**متوسطة**

تبين أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وانحراف معياري (1.05) أما الفقرة الأقل توافراً في هذا المجال كانت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وانحراف معياري (1.14).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الثالث : الالتزام المعياري

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في لواء الجامعةعلى أهمية فقرات مجال الالتزام المعياري، حيث كانت كما في الجدول (12):

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في مدارس لواء الجامعة لدرجة توافر المجال الثالث (الالتزام المعياري)

الرتبة	الرقم	فقرات مجال الالتزام المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة توافر الفقرة
1	6	أشعر بأنني مؤمن بقيمة الولاء لمدرستي وهو أمر تعلمته جيداً	3.67	1.07	عالية
2	7	تسير الأمور بشكل أفضل في الوقت الذي يبقى فيه الأشخاص بنفس وظائفهم	3.61	1.05	عالية
3	4	أحد الأسباب الرئيسية لاستمراريتي في مدرستي هو إيماني بضرورة الوفاء لها، لذلك أنا أشعر أخلاقيا بأنني ملزم بالبقاء فيها	3.55	1.13	عالية
4	1	من المعتاد أن ينتقل العاملون هذه الأيام من مدرسة إلى أخرى	3.41	1.08	عالية
5	3	الانتقال من مدرسة إلى أخرى لا يبدو لي عمل غير أخلاقي	3.18	1.14	متوسطة
6	5	لو حصلت على عرض أفضل للعمل لن أشعر أن من المناسب أن أترك وظيفتي الحالية	3.12	1.18	متوسطة
7	8	لست مقتنعاً بأن يكون المعلم مرتبطاً بمدرسة واحدة دائماً أمراً معقولاً	3.01	1.15	متوسطة
8	2	لا أعتقد أنه على الشخص أن يكون وفيا لمدرسته دائماً	2.45	1.26	قليلة
		الكلي	**3.25**	**0.73**	**متوسطة**

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بينت النتائج أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (1.07)، أما الفقرة الأقل توافراً في هذا المجال كانت الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ(2.45) وانحراف معياري(1.26).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العلاقة بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية في لواء الجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين أداتي الدراسة.

تم حساب معامل الارتباط بينأداتي الدراسة (معامل الارتباط بين درجة توافر راس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي)، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (13).

الجدول (13) معامل الارتباط بين الأداة الأولى والأداة الثانية(معامل الارتباط بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي)

إرتباط بيرسون (مستوى الدلالة الإحصائية 0.01)		الالتزام التنظيمي
رأس المال الاجتماعي	ارتباط بيرسون	**0.68**
	Sig. (2-tailed)	**0.00**
	عدد المستجيبين	**350**

بعد حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة واتجاهها بين رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي، تبين أن هناك علاقة ايجابية بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي ادى افراد عينة الدراسة ضمن المدارس المستهدفة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون حوالي (0.68) وأن هذا الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) ودلالة على وجود علاقة ايجابية مرتبطة بدرجة توافر رأس المال الاجتماعي وكذلك توافر الالتزام التنظيمي وجاءت بنسبة بلغت (0.68) بثقة (0.99).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، بعد أن تم جمع البيانات اللازمة وتحليلها، وقد تمت مناقشتها وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الأساسية الخاصة من وجهة نظر المعلمين؟

بينت نتائج هذا السؤال بأن هناك درجة توافرعالية لرأس المال الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.72)، وتعزى هذه النتيجة إلى الاهتمام بتوفير أبعاد رأس المال الاجتماعي في النظام المدرسي، لما لذلك من تأثير على الحياة المدرسية والعلاقات بين الإدارة والمعلمين والمعلمين انفسهم والمعلمين والطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، كما أنه يعمل على تكامل أعمال المعلم وتحسين الاتصالات بين المعلمين وإدارة المدرسة والطلبة وأولياء أمورهم، وكذلك اهتمام الإدارات المدرسية بتوفير ذلك لتحسين ظروف المعيشة التي يستفيد منها أفراد الجماعة، وهي تنشأ من التعاون بين أفراد الجماعة حيث بينت درجة توافر كل مجال من مجالات رأس المال الاجتماعي.

وتم مناقشة النتائج المتعلقة بمجالات أداة رأس المال الاجتماعي على النحو الاتي:

1. مجال الثقة والتضامن:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال الثقة والتضامن (3.59) وانحراف معياري (0.72) بدرجة توافرعالية وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال الثقة والتضامن نسب متفاوتة بين الفقرات وتراوحت ما بين متوسطة وعالية وعالية جداً حيث يتضح بأن أعلى درجة توافر كانت للفقرة (اتعامل مع زملائي باحترام وتقدير) بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.98) بدرجة توافر عالية جداً، وتلتها الفقرة (يشعرني مدير المدرسة بالثقة بعملي) بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (1.03) بدرجة توافر عالية، في حين حصلت الفقرة (أقدم مصالحي الشخصية على مصالح الآخرين) على أقل نتيجة بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.16) بدرجة توافر متوسطة، ومن خلال استعراض النتائج يتضح بان هناك رؤية لدى المعلمين حول الاهتمام بالثقة والتضامن من خلال توثيق العلاقات بين الأفراد وبناء القوة المبنية على الاحترام المتبادل وتنمية روح العمل الجماعي بين الإدارة المدرسية والمعلم، وهناك ابتعاد عن المصالح

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الشخصية، وهذا تأكيد واضح على ما قدمه عالم الاجتماع الأمريكي كولمان (Coleman)حول مفهوم رأس المال الاجتماعي والذي اعتبره مورداً اجتماعياً مهماً، و أشار إلى أنه لا يقتصر على طبقة اجتماعية معينة بل هو يتشكل داخل المجتمع بشكل متعادل.

2. مجال العلاقات والشبكات:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقات والشبكات (3.56) وانحراف معياري (0.71) بدرجة توافر عالية وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال العلاقات والشبكات نسب متفاوتة بين الفقرات وتراوحت ما بين متوسطة وعالية، وأظهرت النتائج المتعلقة بمجال العلاقات والشبكات بان أعلى درجة توافر في هذا المجال كانت من نصيب الفقرة (تربطني علاقات جيدة مع الطلبة داخل المدرسة) بمتوسط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري (0.94) بدرجة توافر عالية، وتلتها الفقرتان (يمتلك المعلمون في المدرسة علاقات إيجابية مع بعضهم البعض) و(أتواصل مع زملائي بالعمل عبر العديد من وسائل الاتصال- الهاتف، وجهاً لوجه، قنوات التواصل الاجتماعي) بمتوسط حسابي (3.72) لكل منهما، وانحراف معياري (1.00 و0.99) على التوالي بدرجة توافر عالية، وكانت الفقرة (أتواصل مع أولياء أمور الطلبة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع) الأقل توافراً في هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.27) وانحراف معياري (1.19).

ومن خلال استعراض النتائج يتضح بأن الاهتمام بالعلاقات والشبكات لدى المعلمين يهدف الى تطوير العلاقات الاجتماعية التي تزيد من الترابط بين الأفراد بالبناء الاجتماعي، وتقدم وسائل تمكن أعضاء المجموعة من الموارد النادرة وأن هذه الروابط الأساسية تقوم على قوة العلاقات الاجتماعية التي تتصف بالالتزامات والتوقعات والتعاون المتبادل وأنها تقوم أيضا على قنوات المعلومات والمعايير والجزاءات الفاعلة التي تسهم في خلق مجتمع متكامل فيه نظام أخلاقي يمكن الأفراد من العيش حياة اجتماعية مستقرة ما بينه العالم الفرنسي بورديو في توضيحه لمفهوم رأس المال الاجتماعي بأن حجم رأس المال الاجتماعي الذي يملكه الفرد يعتمد على حجم شبكة العلاقات التي في وسع الفرد حشدها بفاعلية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

3. مجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل (3.61) وانحراف معياري (0.70) بدرجة توافر عالية وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال العلاقات والشبكات جميعها بدرجة توافر عاليه، وأظهرت النتائج المتعلقة بمجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (تتيح لي ثقافة المدرسة تكوين علاقات إنسانية) بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري (1.03) بدرجة توافر عاليه. أما أقل الفقرات توافراً كانت الفقرة (يسعى المعلمون لإختزال المسافات الاجتماعية بينهم) بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري (0.92)، ومن خلال استعراض النتائج يتضح بان درجة توافر فقرات مجال الفعل الجمعي والتعاون والتبادل وبدرجة عالية تشير الى انه هناك وعي وادراك لاهمية هذا المجال وخاصة لكونه يعمل على دمج وربط عقول الأفراد ومهاراتهم ومعارفهم في إطار الفعل الجماعي المشترك والذي يزداد من خلاله موارد المنظمات ويعظم من قيمتها واستثماراتها.

وبعد استعراض كافة مجالات رأس المال الاجتماعي وتعزى هذه النتائج والمتمثلة بأن هناك نسبة متفاوتة لدرجة توافر مجالات رأس المال الاجتماعي إلا أن أغلبها جاء بدرجة عالية، ويدل ذلك على الاهتمام بتوفير أبعاد رأس المال الإجتماعي في العمل المدرسي وتفهم المعلمين لأهميته بكافة ابعادة في العملية التعليمية كما وضح (حواله، 2014) وبأن أهمية رأس المال الاجتماعي تتجلى بكونه مصدراً من مصادر التطور السلوكي في المنظمات.

وهذا ما أكده (المظفر، 2015) من خلال التأكيد على ضرورة العمل المشترك بين الآباء والمدرسين لكونهم شركاء في قضية واحدة وتعاون الطرفان على حل المشكلات المتعلقة بالطلبة عن طريق المراجعة الفردية لآباء الطلبة للمدرسة أو عن طريق تطبيق فكرة مجالس الآباء والمعلمين التي يتم فيها خلق مناخ يساعد على تفاعل الآراء فينظر كل أب و أم لبقية مشاكل الآباء الآخرين وينتفع بالحلول المقترحة وينتبه لبعض الملاحظات الهامة التي قد تقيده، وتفيد أيضا في نقل الملاحظات التربوية والعلمية إلى الآباء وقد تؤدي هذه الاجتماعات إلى تبادل الخبرات وتوحيد الجهود.

وتتفق النتائج حول مجالات رأس المال الاجتماعي هنا مع نتائج دراسة تكمان وباش وكارفر (Teachman, Paasch & Carver, 1997) وكذلك دراسة جيليك واكينشي (Celik & Ekinci, 2012) ودراسة حوالة والشوربجي (2014) التي أكدت في نتائجها بأن رأس المال الاجتماعي يتمثل في العلاقات بين الأفراد والتي يحكمها قيم ومعايير معينة، والثاني:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتمثل في المؤسسات والتنظيمات التي تجمع الأفراد سويا، والتي تتمثل في العلاقات فيما بين الأفراد الذين تجمعهم مؤسسات وتنظيمات في إطار قيم وأهداف مشتركة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس الأساسية في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين؟

بينت نتائج هذا السؤال أن درجة توافر الالتزام التنظيمي كانت متوسطة بوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.63) وأن (الالتزام الاستمراري) جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.82) وفي المرتبة الثانية المجال الثالث (الالتزام المعياري) بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (0.73) وفي المرتبة الثالثة (الالتزام الوجداني) بمتوسط حسابي (3.06) وانحراف معياري (0.62) وجميعها جاءت بدرجة متوسطة.

النتيجة السابقة تدل على وجود اهتمام بالالتزام التنظيمي بأبعاده نظراً لحاجة المؤسسات العامة والخاصة له، وذلك للآثار المترتبة عليه سواء كانت هذه الآثار على الفرد أو على المجتمع أو على المستوى الوطني، فقد أثبتت الدراسات وجود إجماع بين الباحثين على أهمية الالتزام التنظيمي ودوره في زيادة كفاءة المنظمة وزيادة قدرتها على تحقيق الأهداف.

وتم مناقشة النتائج المتعلقة بمجالات أداة الالتزام التنظيميعلى النحو الاتي:

1. مجال الالتزام الاستمراري:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال الالتزام الاستمراري (3.35) وانحراف معياري (0.82) بدرجة توافر متوسطة وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال الالتزام الاستمراري متفاوتة بدرجة (عالية ومتوسطة) واظهرت النتائج المتعلقة بمجال الالتزام الاستمراري أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (بقائي في وظيفتي الحالية ضرورياً إلى جانب كونه مرغوباً) بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري (1.05) بدرجة عالية، أما الفقرة الأقل توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (أشعر بأنه ليس لدي الكثير من الخيارات التي تؤخذ بعين الإعتبار في حال قررت ترك مدرستي الحالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وانحراف معياري (1.14) بدرجة متوسطة، ومن خلال إستعراض النتائج يتضح بأن درجة توافر فقرات مجال الالتزام الاستمراري وبدرجة عالية يشير إلى أنه هناك رغبة لدى الأفراد في الاستمرار بالعمل في المدرسة؛ لأن المعلم يعتقد بأنه سيفقد الكثير مما استثمره من وقته وجهده، فالمعلمون الذين لديهم التزام استمراري عالي تتوفر لديهم النية للبقاء في مكان عملهم لتجنب تكاليف المشاعر المترتبة على ترك العمل،أو

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

لإدراكهم بأن البدائل المتاحة أمامهم قليلة، أو بسبب شعورهم بالخوف من المخاطرة العالية المصاحبة لترك العمل في المنظمة.

2. مجال الالتزام المعياري:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال الالتزام المعياري (3.25) وانحراف معياري (0.73) بدرجة توافر متوسطة وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال الالتزام المعياري متفاوتة بدرجة (عالية ومتوسطة وقليلة) وأظهرت النتائج المتعلقة بمجال الالتزام المعياري أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (لو حصلت على عرض أفضل للعمل لن أشعر أن من المناسب أن أترك وظيفتي الحالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري (1.07) بدرجة عالية، أما الفقرة الأقل توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (لا أعتقد أنه على الشخص أن يكون وفيا لمدرسته دائماً) بمتوسط حسابي بلغ (2.45)، وانحراف معياري (1.26) بدرجة قليلة، ومن خلال استعراض النتائج يتضح بأن درجة توافر فقرات مجال الالتزام المعياري وبدرجة عالية يشير إلى أنه هناك اهتمام بالجانب المعياري المتمثل بالالتزام الأدبي للمعلم داخل المدرسة من خلال عدم تركة لعمله في حال توفر فرصة أفضل وما أكد على ذلك ما ورد بنص أقل فقرة بعدم الوفاء للعمل وتركه ويكون المصدر الرئيسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة أي أن هذه القيم جاءت من أسرته أو علاقته بالمجتمع المحلي أو عقب التحاقه بالمنظمات الأخرى. ويشير أيضا إلى الدعم الجيد من قبل المنظمة لأعضائها وذلك عن طريق مشاركتهم الفاعلة والإيجابية ليس فقط في تنفيذ العمل وإنما مساهمتهم في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة كما بينها (Meyer & Allen,1993).

3. مجال الالتزام الوجداني:

بلغ المتوسط الحسابي لمجال الالتزام الوجداني (3.06) وانحراف معياري (0.62) بدرجة توافر متوسطة وأظهرت النتائج المتعلقة بفقرات مجال الالتزام الوجداني متفاوتة بدرجة (عالية ومتوسطة وقليلة) واظهرت النتائج المتعلقة بمجال الالتزام الوجداني أن الفقرة الأكثر توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (سأكون سعيداً إذا استمررت في الوظيفة الحالية) بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وانحراف معياري (1.1) بدرجة عالية، أما الفقرة الأقل توافراً في هذا المجال كانت الفقرة (لا أملك شعوراً قوياً بالانتماء لهذه المدرسة) بمتوسط حسابي بلغ (2.2)، وانحراف معياري (1.25) بدرجة قليلة، ومن خلال استعراض النتائج يتضح بأن درجة توافر فقرات مجال الالتزام الوجداني وبدرجات متفاوتة عالية يشير إلى أنه هناك اهتمام بالجانب

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الوجداني إلا أن هناك ضعف في هذا الجانب في بعض الفقرات الأمر الذي يدل على أن هناك تركيز وتفهم لبعض الجوانب وعدم تفهمه للجوانب الاخرى فمن حيث الشعور يجب الاستمرار بذات الوظيفة فهناك ارتفاع ظاهر.أما فيما يتعلق بقوة الانتماء فهناك ضعف ظاهر وهذا دليل واضح على عدم ادراك المعلمين للخصائص المميزة لعمله، مثل اكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين واستقلاليته،أو من إدراك الفرد بأن البيئة أو المناخ داخل المنظمة يسمح بالتفاعل والمشاركة، علماً بان الجانب الوجداني يحدد درجة اندماج الفرد مع المنظمة ويرتبط بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي، ويولد رغبة داخل الفرد باتباع الإجراءات الخاصة بالمنظمة.

وقد تعود هذه النتيجة إلى عدم اقتصار الالتزام التنظيمي على الآثار التي تتعلق بالمعلمين والمدرسة، وكذلك للدور الذي يلعبة الالتزام التنظيمي في مجال العمل في المدرسة من العديد من الجوانب منها الرضا الوظيفي، والولاء للمنظمة، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية في الالتزام التنظيمي مع دراسة (سلامة، 2003) التي بينت اهتمام مديري المدارس الثانوية للالتزام التنظيمي بدرجة عالية.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العلاقة بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس الاساسية في لواء الجامعة ؟

بينت النتائج المتعلقة بمعامل ارتباط (بيرسون) لقياس قوة العلاقة واتجاهها بين رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي، أن هناك علاقة إيجابية بين درجة توافر رأس المال الاجتماعي ودرجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس المستهدفة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.68)، وأن هذا الارتباط دال إحصائياً، مما يؤكد على انه كلما كانت نسبة توافر رأس المال الاجتماعي المدرسي كبيرة أثر ذلك إيجابياً على درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمعدل يتناسب مع الزيادة في رأس المال الاجتماعي.

وهذا ما وجد في نتيجة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي بالفقرة السابقة حيث ان هناك علاقة بين مجالات رأس المال الاجتماعي الفرعية ومجالات الالتزام التنظيمي الفرعية بنسب متفاوتة، وتعزى هذه النتيجة الى وجود ارتباط مباشر وواضح في رأس المال الاجتماعي وتوافره في زيادة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس المستهدفة.

كما بين ما ورد بالنتيجة السابقه (Vilanova & Josa, 2003) الدور الإيجابي الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في المنظمات، ويمكن ان تستثمر المنظمات رأس المال الاجتماعي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

باعتباره احد المفاهيم الأساسية في إدارة سلوك الموارد البشرية في تحفيز العاملين لديها وتوجيههم نحو انتهاج وممارسة سلوك الاداء السياقي الذي لا يدخل ضمن متطلبات العمل الرسمي بل هو نشاطات اختيارية تساهم في دعم المناخ النفسي والاجتماعي الذي تؤدى خلاله الإعمال الجوهرية للمنظمة والذي تنعكس ممارسته بالنتيجة على تحقيق اهداف المنظمة وفاعليتها وقد اتفقت النتيجة المتعلقة بالسؤال الثالث بما ورد بنتائج دراسة (غنام، 2005) حول وجود علاقة بين السمات الشخصية والالتزام التنظيمي ارتباطية إيجابية، وكذلك دراسة سلامة (2003) التي بينت وجود علاقة قوية بين مستوى الممارسات الإدارية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي:

1- توصي الباحثة بضرورة المحافظة على هذه الدرجة العالية من توافر رأس المال الإجتماعي والعمل على تعزيز كل ما من شأنه دعم رأس المال الاجتماعي في بيئة المدرسة.
2- وضع استراتيجيات خاصة لتفعيل وتعزيز الالتزام التنظيمي من قبل واضعي السياسات التربوية والجهات المختصة في وزارة التربية والتعليم في سياساتهم المستقبلية، والسعي الحثيث لزيادة درجة توافر الالتزام التنظيمي في المدارس.
3- عقد البرامج والدورات التدربية الخاصة بتوعية مديري المدارس في الميدان والتأكيد على ضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين عن طريق اجراء الندوات وورش العمل والعمل على التطوير المهني للمعلمين والبرامج التدريبية التي من شأنها تعزيز الالتزام لديهم في المدارس التي يعملون بها.
4- إجراء دراسات مشابهة باستخدام مجتمعات أخرى وبالمنهجية النوعية وعوامل نفسية وإدارية أخرى.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

قائمة المراجع

المراجع العربية:

ابراهيم، شاديه فتحي، (2003). **الأحزاب السياسية ورأس المال الإجتماعي في مصر**، القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدول النامية.

أبو جياب، محمد، (2014). **مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

أبو زاهر، نادية، (2013). **دور النخبة السياسية الفلسطينية في تكوين رأس المال الإجتماعي**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

أبوندا، سامية، (2007).**الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بدوي، أحمد موسى، (2009). الأبعاد الاجتماعية لانتاج واكتساب المعرفة- حالة علم الاجتماع في الجامعات المصرية، **سلسلة اطروحة الدكتوراه**، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.

بروساك، كوين، (2001). **الصحبة الطيبة: رأس المال الإجتماعي كقوى خفية دافعة للعمل**، القاهرة: خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال للنشر.

الحديدي، ضحى، (2003). **المناخ التنظيمي في المدارس المهنية بالأردن وعلاقته بتخصص المدير ونوع المدرسة والولاء التنظيمي**. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

حنونة،سامي،(2006). **قياس مستوى الألتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

حوالة، سهير والشوربجي، هند، (2014). رأس المال الاجتماعي بالتعليم: مقوماته ومعوقاته- دراسة تحليلية، **مجلة العلوم التربوية**، 3(2)، 507-546.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الخالدي، أسماء وسلامة، كايد، (2014). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، **مجلة المنارة،** 20(2):287-312.

الخشروم، محمد،(2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي– دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، **مجلة جامعة دمشق لعلوم الاقتصادية والقانونية،** جامعة حلب، الجمهورية العربية السورية، 27(3): 65-80.

خميس، هاني، (2008). **رأس المال الاجتماعي،القاهرة: المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية،** جامعة القاهرة.

رحال، نور عادل، (2014). **مؤسسات المجتمع المدني وإنتاج رأس المال الاجتماعي، عينة من قيادات ومنتسبي مؤسسات المجتمع المدني في مدينة عمان – الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

رمضان، زبيري، (2012). **مسؤولية رأس المال الإجتماعي تجاه تحقيق تنمية بشرية مستدامة،** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر.

زايد ، أحمد، (1984). **علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية،**عمّان: دار المعارف.

زايد، أحمد، (2011). **الاستثمار الاجتماعي مقاربة سوسيولوجية للمفهوم.** المؤتمر السنوي الثالث عشر: الاستثمار الاجتماعي ومستقبل مصر، المركز القومي للبحوث الاجتماعية، القاهرة.

زين العابدين، محمد، (2009). **دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية المجتمع المحلي وتطوير التعليم في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة حالة لمؤسسة نور الحسين.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

السروجي، طلعت، (2009). **رأس المال الاجتماعي،** القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

سلامة، رتيبة محمد، (2003). **الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضى الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

شحاتة، صفاء، (2013). رأس المال الاجتماعي واسهاماته في ضمان جودة التعليم العالي واعتماده في المجتمع المصري، **مجلة حوليات الآداب والعلوم الإجتماعية**. الكويت، 33(377):7-166.

الصيرفي، محمد، (2004). **السلوك التنظيمي**، الجزء الأول، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر.

العبادي، هاشم فوزي، (2014). دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي لآراء عينةمن التدريسيين في جامعة الكوفة،**مجلة الغري للعلوم الإقتصادية والإدارية**، 10(31): 168-193.

عبد الباقي، صلاح الدين، (2004). **السلوك الفعّال في المنظمات**، القاهرة: الدار الجامعية.

عبد الواحد، محمود صديق، (2015). **الولاء التنظيمي في القرن الواحد والعشرون رؤية مستقبلية**، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر.

العبيدي، نماء، (2012). أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي – دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، **مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية**، جامعة تكريت، العراق، 8(24):74-107.

العتوم، فايز علي، (2004). **ثقافة المدرسة وعلاقتها بقيم الطلبة وتحصيلهم الدراسي: دراسة مقارنة لأنموذجي مدارس الثقافة العسكري والمدارس العامة الثانوية في الأردن**، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

العضايلة، علي محمد، (1995). الإلتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية التنظيمية. **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، 5(10)،13-25.

عمر، راشد، (2010). رأسمالنا الاجتماعي، منتدى الموهوبون. تم استخلاصه بتاريخ 2017/10/20 من الموقع الإلكتروني **http://www.mawhopon.net/?p=4681**

غنام، ختام عبدالله، (2005). **السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

فوزي، سامح، (2012). **القوة الخفية رأس المال الاجتماعي وثقافة الثقة**، مصر: هيئة قصور الثقافة للنشر.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

القريوتي، محمد قاسم، (1993). **السلوك التنظيمي:دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية**، ط1، عمّان: المكتبة الوطنية.

اللوزي، موسى،(1999). **التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة**، عمّان: دار وائل للنشر

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، (2012). **تنمية رأس المال الإجتماعي مدخل للإرتقاء بأداء المدرسة الثانوية المصرية.** شعبة بحوث السياسات التربوية، مصر، القاهرة.

المصاروة، علي والخفاجي، نعمة، (2014). **إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي**، عمّان: دار الأيام للنشر.

المظفر، عبد العظيم، (2015). **تربية الشباب وكيفية حماية الأبناء من مؤثرات الزمان**، بغداد: دار البصائر للطباعة و النشر.

نصار، سامي وجمال الدين، نادية وعبد الشافي، دينا، (2010). **تاريخ التعليم- ثورة صامتة مستمرة من فجر الحضارة إلى ما بعد الحداثة.** القاهرة: مركز المحروسة.

هندي، عثمان، (2006). **رأس المال الإجتماعي- الإتجاهات النظرية والمنهجية الحديثة**، القاهرة: دار الهدى للنشر.

الهندي، صالح، (2009). واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، 7(2):10-123.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المراجع باللغة الأجنبية

Allen, N. and Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 5(63): 1-18.

Anderson, B. (2008). Social Capital and Student Learning Empirical Results from Latin American Primary Schools, **Economics of Education Review,** 27(4): 439-449.

Beames, S. and Matthew, A. (2008). Building Social Capital through Outdoor Education. **Journal Of Adventure Education And Outdoor Learning,** 8(2): 99-112.

Bourdieu, P. (1991). The Social Space and genesis of group. **Social Science Information**, 24(2): 195-220.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. (New York, Greenwood): 241-258.

Buchanan, B. (1994). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**, 19(1): 533-546.

Buerkle, K. and Guseva, A. (2002). what do you know, who do you know? School as a site for the production of social capital and its effects on income attainment in Poland and Czech Republic. **American Journal of Economics and Sociology**, 61(3):657-680.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Carrie, R. and Frist, K. (2006). Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public School in Pennsylvania. **Organization Science,** 17(3): 353-366.

Çelik V. & Ekinci, A. (2012). The effect of social capital on school success. **International Journal of Social Sciences and Education**, 2(1), 211-223.

Chang, C. (2011). Effects of social capital structure on organizational learning. **African Journal of Business Management**, 5(18): 7691-7701.

Coleman, J. and Hoffer, T. (1987). **Public and Private High Schools: The impact of communitiesm**. Inc, Publishers, New York.

Coleman, J. (2000). **Foundation of social Theory**. The Elkna press of Harvard University, USA.

Coleman, J. (1988). Social Capital in Creation of Human Capital. **American Journal of sociology**, 94(1): 95-120.

Coplton, A. and Finch, B. (2010). Are college students Bowling Alone? Examining the Contribution of team Identification to the Social Capital of college student**. Journal of sport Behavior,** 33(4): 377-402.

Fu, Q. (2004).**Trust Social Capital and Organizational effectiveness,** Unpublished Master Thesis, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Fukuyama, F. (2000). **Social Capital and Civil society the institute of puplic policy**. George Mason University.

Ghasemizad, A. and Mohammadkhani, K. (2013).The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Quality of Work Life and Productivity. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 7(8): 431- 436

Graen, B. and Graen, A.(2006). **Sharing netwoke leadership. Information Age Publishing**, Inc,USA.

Hrebiniak, L. and Alutto, J. (1973). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, (18): 556-572.

Israel, G. Beaulieu, L. and Hartless, G. (2001). The Influence of Family and Community Social Capital on Educational Achievement in Florida. **Rural Sociology**, 66(1): 143-68.

Kantor, M. (1988).Commitment and Social Organization as Study of Commitment: Mechanism in Utopian Community. **American Socio –Logical Review**, 35(4):499-517.

Meyer, J. and Smith, C. (1993). Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78(4): 538-551.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Meyer, J. and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. **Human Resource Management Review**, 11(3): 299-326.

Meyer, J. Allen, N., and Smith, C. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. **The Journal of Occupational Psychology**, 63(1): 1-18.

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. **Academy of Management Review**, 23(2):242-660.

Nzoka, J. and Orodho, J. (2014). School Management and students Academic Performance: How Effective is Strategies Being Employed by School Managers in Secondary Schools in Embu, North District, Kenya. **International Journal of Humanities and Social Science**, 4(9): 86-99.

O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, 71(3): 492-499.

Paldam, M. (2001). Social Capital: One or Many? Definition and Measurementin. **Journal of Economic Surveys,** 14 (5): 629-653.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Pastoriza, D., Arino, M. and Ricart, J. (2007). Antecedents and consequences of the internal social capital of organizations: An Empirical Study, **Journal of Business Ethics**, 78(3): 329-341.

Pfeffer, J. (1981).**Power in Organizations**, USA: Pitman Publishing, lnc.

Porter, L. Steers, M. and Mowdy, R. (1994). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59(5): 603-609.

Potts, H. (2007). **The Role of Social Capital in Organizations: The Precursors and Effects of Social Capital among Certified Nurse Aides in Nursing Homes**. Unpublished master theses, University of North Texas, Denton.

Putnam, R. (1995). **Making democracy work: civic tradition in modernItaly.** Princeton: Princeton University Press.

Putnam, R. (2000). **Bowling alone,the Collapses and Revival of American Community**. London: Simon & Schuster.

Putnam's, R. (2000**)**. **Bowling Alone**, **The Collapse And Revival Of American,** VSA, Harvard University press London.

Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly, (**16): 143-150.

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1): 46-56.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

Tsai, W. and Ghoshal, S. (1998).Social Capital and value Creation : The Role of Intrafirm Networks. **The Academy of Management Journal**, 41(4): 464-476.

Teachman, J. Paasch, K. and Carver, K. (1997). Social Capital and Generation of Human Capital. **Social Forces**, 75(4): 1343-1359.

Turan, S. (1998). Measuring organization climate and organizational commitment in the Turkish educational context, **ERIC**: ED 429359.

Vilanova, E. and Josa, R. (2003). **Social Capital as managerial phenomenon.** Department of Industrial Engineering and Management, Final Research Project1-69.

World Bank. (2005**)**. **Social Capital**, World Bank. Retried at 20-9-2017from: /http://web.worldbank.org/website/external

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملاحق

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (1)

اداة الدراسة الأولى بصورتها الأولية



قسم الإدارة التربوية والأصول

الجامعة الأردنية / كلية العلوم التربوية

سعادة المحكم/ـة الكريم/ـةتحية طيبة وبعد،

تجري الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية ،و لتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير استبانة تتعلق برأس المال الاجتماعي.

بيانات المحكم	
اسم المحكم	
الدرجة العلمية	
اسم الجامعة	
التخصص	

ويقصد برأس المال الاجتماعي: "مجموعة من الموارد الفعلية أو الممكنة التي تتاح للشخص نتيجة امتلاكه شبكة دائمة من العلاقات القائمة على التعارف والقبول المتبادل أوبمعنى آخر عضوية الجماعة"،ويرى(Bourdieu) أن رأس المال الاجتماعي ليس فقط مجرد وجود شبكة علاقات، وإنما نوعية تلك العلاقات التي يجب أن تنطوي على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والامتنان والتعاون والثقة المتبادلة (Bourdieu,1986)

ولما تملكونه من خبرة علمية وعملية في مجالات التربية الواسعة، آمل من سعادتكم التكرم بإبداء ما ترونه مناسبًا من ملاحظات أو تعديلات أو حذف أو إضافة على هذه الاستبانات، علمًا بأن استجابات المبحوثين ستكون طبقا لمقياس (ليكرت) الخماسي، وهي درجة (كبيرة جدًا، كبيرة، متوسطة،قليلة،قليلةجدا) شاكرة ومقدرة لما تبذلونه من جهد ومساندة في سبيل تطوير العلم والمعرفة.

الباحثة/أميرة عدنان شفيق عنبتاوي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إستبانة رأس المال الاجتماعي

الفقرة	العبارة	درجة الانتماء		درجة الوضوح		التعديل المقترح
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
المجال الأول : الثقة والتضامن						
1	أشعر بأن المعلمين يمكن الوثوق بهم.					
2	أعتقد بأن معظم المعلمين يبحثون عن مصالحهم الشخصية دون اعتبار لمصالح الآخرين.					
3	المعلمون صادقون في تفاعلاتهم و علاقاتهم مع بعضهم البعض.					
4	يساعد المعلمون بعضهم بعضًا في حل مشكلات العمل أو في تطوير أدائهم التدريسي.					
5	تستند العلاقة بين المعلمين على مبدأ المعاملة بالمثل.					
6	أشعر بالعدالة في المعاملة بيني وبين باقي المعلمين.					
7	عندما أحتاج للمساعدة، أجد من يساعدني.					
8	يتصرف المعلمون في القضايا والمواقفالمختلفة وفقا للصالح العام.					
9	يستمع المعلمون بارتياح لوجهات النظر الأخرى وإن كانت مخالفة لهم.					
10	يشعر المعلمون بعدم الخوف من طلب العون والمشورة من زملائهم .					
11	يعامل المعلمون بعضهم بعضا باحترام و تقدير.					
اقتراح فقرات أخرى						

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرة	العبارة	درجة الانتماء		درجة الوضوح		التعديل المقترح
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
المجال الثاني : العلاقات والشبكات						
1	يمتلك المعلمون في المدرسة علاقات قوية مع بعضهم البعض.					
2	يسعى المعلمون للاندماج الاجتماعي مع المعلمين الآخرين داخل المدرسة.					
3	من السهل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها المعلمون حتى لو كانت من مرحلة أخرى .					
4	يملك المعلمون علاقات قوية مع زملائهم من الأقسام الأخرى.					
5	تربطني علاقات قوية مع كل الأفراد المحيطين بي داخل المدرسة .					
6	تسعى إدارة المدرسة لزيادة العلاقات بين المعلمين .					
7	أتواصل مع زملائي بالعمل عبر العديد من وسائط الاتصال (التلفون، وجهاً لوجه، قنوات التواصل الاجتماعي).					
8	تتاح فرص عديدة داخل المدرسة لتبادل المعلومات والخبرات .					
9	تتخطى علاقاتي مع زملائي بالمدرسة العلاقات الرسمية إلى العلاقات الأسرية والاجتماعية.					
10	أقضي كثيراً من الوقت في الحوار والنقاش مع زملائي.					
11	يوجد تواصل قوي بين المعلمين في المدرسة على اختلاف أعمارهم ورتبهم العلمية المختلفة.					
12	درجة الاتصال الصاعد بين الإدارة والمعلمين مرتفعة داخل المدرسة.					
اقتراح فقرات أخرى						

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرة	العبارة	درجة الانتماء		درجة الوضوح		التعديل المقترح
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
المجال الثالث : الفعل الجمعي والتعاون والتبادل						
1	ثقافة المدرسة تتيح تكوين علاقات إنسانية.					
2	يسعى المعلمون لتطوير فهم مشترك لمقومات العمل الأكاديمي الناجح.					
3	يوجد اتفاق جماعي في الرأي بين المعلمين حول برنامج العمل .					
4	لا توجد عقبات في طريق التواصل الناجح بين المعلمين.					
5	يملك المعلمين طموحات مشتركة لتطوير أدائهم.					
6	يتوافر لدى المعلمون مهارات و قيم العمل الجماعي.					
7	يتبنى المعلمون قيما ومعايير متناغمة للعلاقات والممارسات الجماعية.					
8	يسعى المعلمون لاختزال المسافات الاجتماعية بينهم.					
9	يتشاطر المعلمون الدروس المستفادة من القصص والمواقف العملية بما يسهم في تطوير الأداء.					
10	يتبادل المعلمون المعارف الأكاديمية الميسرة للعمل.					
11	هل تعتقد بوجود علاقات تبادلية نفعية بين المعلمين بالمدرسة.					
اقتراح فقرات أخرى						

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (2)

أداة الدراسة الثانية بصورتها الأولية



الجامعة الأردنية

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية و الأصول

سعادة المحكم/ـة الكريم/ـة

تحية طيبة وبعد،

تجري الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم ترجمة مقياس (آلن وماير) للالتزام التنظيمي (Allen & Meyer, 1990)

لذا أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة بكتابة إشارة (√) أمام درجة موافقتك على درجة توفر مضمون كل فقرة من الفقرات المرفقة، علماً بأن هذه الاستجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث فقط .

شاكرة لكم استجاباتكم وتعاونكم الكريم

بيانات المحكم	
اسم المحكم	
الدرجـــــــــة العلمية	
اسم الجامعة	
التخصص	

الباحثة / أميرة عدنان عنبتاوي – الجامعة الأردنية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

استبانة آلن وماير لقياس درجة الالتزام التنظيمي

Allen & Meyer (1990)

الفقرات باللغة الانجليزية	الفقرات باللغة العربية
Affective Commitment	**الإلتزام الوجداني**
1-I would be very happy to spend the rest of my career with this organization .	1- سأكون سعيداً إذا استمررت في الوظيفة الحالية.
2- I enjoy discussing my organization with people outside it.	2- أستمتع بالنقاش حول منظمتي مع الأشخاص من خارج المنظمة .
3- Ireally feel as if this organization's problems are my own.	3- أشعر حقاً بأن مشاكل المنظمة هي كمشاكلي الشخصية .
4- I think that Icould easily become as attached to another organization as I am to this one .	4- أعتقد أنه بإمكاني الارتباط بوظيفة أخرى بسهولة كارتباطي بمنظمتي الحالية.
5- I do not feel like "part of the family" at my organization .	5- لا أشعر بأنني من أفراد من منظمتي الحالية.
6- I do not feel like"emotionally attached" to this organization .	6- لا أشعر بإرتباطي الوجداني مع هذه المنظمة.
7- This organization has a great deal of personal meaning for me.	7- هذه المنظمة تعني لي شخصياً الكثير.
8- I do not feel a strong sense of belonging to my organization .	8- لا أشعر بانتمائي لهذه المنظمة.
Continuace Commitment	**الالتزام الاستمراري**
1-I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up.	1- لا أشعر بالخوف مما سيحدث إذا تركت وظيفتي الحالية دون أن ارتبط بوظيفة أخرى.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرات باللغة الانجليزية	الفقرات باللغة العربية
2- It would be very hard for me to leave my organization right now ، even if I wanted to .	2- سيكون من الصعب جداً أن أترك منظمتي الحالية حتى لو أردت أنا ذلك.
3- Too much in my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.	3- ستتأثر حياتي كثيراً إذا أنا قررت ترك وظيفتي الحالية.
4- It wouldn't be too costly for me to leave my organization now.	4- سيكلفني كثيرا إذا قررت ترك وظيفتي الحالية.
5- Right now، staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.	5- بقائي في وظيفتي الحالية ضرورياً إلى جانب كونه مرغوباً.
6- I feel that I have too few options to consider leaving this organization .	6- أشعر بأنه ليس لدي الكثير من الأمور التي تؤخذ بعين الاعتبار في حال قررت ترك وظيفتي الحالية.
CommitmentNormative	**الالتزام المعياري**
1-I think that people these days move from to company too often	1- أعتقد أن الناس هذه الأيام كثيرًا ما ينتقلون من وظيفة أخرى.
2-I do not believe that a person must always be loyal to his or her organization	2- لا أعتقد أنه على الشخص أن يكون وفيا و مخلصا لمنظمته/لمنظمتها.
3-Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me.	3- الانتقال من منظمة إلى منظمة لا يبدو لي عمل غير أخلاقي .
4-One of the major I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and there before feel sense of moral obligation to remain.	4- أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري في المنظمة الحالية هو إيماني بضرورة الولاء لها، لذلك أنا أشعر أخلاقيا بأنني ملزما بالبقاء بها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرات باللغة الانجليزية	الفقرات باللغة العربية
5-If I got another offer for a better job elsewhere I would not feel it was right to leave my organization.	5- لا أشعر بأن من الصواب أن أترك عملي الحالي حتى لو حصلت على عرض عمل أفضل في مكان آخر.
6-I was taught to believe in the value of remaining loyal to one organization.	6- إيماني بأهمية و قيمة الولاء لمنظمتي هو أمر تعلمته جيّدًا.
7-Things were better in the days when people stayed with one organization for most their careers.	7- الأمور تسير بشكل أفضل في الوقت الذي يبقى فيه الأشخاص بنفس وظائفهم.
8-I do not think that wanting to be a "company man" or "company woman" is sensible anymore.	8- لم يعد البقاء (كرجل شركة) أو (كسيدة شركة) جديرا بالاهتمام.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق (3)

قائمة أسماء المحكمين

الرقم	الإسم	مكان العمل
1	أ.د هاني الطويل	الجامعة الأردنية
2	أ.د أنمار الكيلاني	الجامعة الأردنية
3	أ.د راتب السعود	الجامعة الأردنية
4	أ.د أحمد بطاح	الجامعة الأردنية
5	أ.د سلامة طناش	الجامعة الأردنية
6	أ.د خالد السرحان	الجامعة الأردنية
7	أ.د عاطف مقابلة	جامعة عمان العربية
8	أ.د عبد الله عويدات	جامعة عمان العربية
9	أ.د علاء حراحشة	جامعة عمان العربية
10	أ.د اسامة حسونة	جامعة عمان العربية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملحق رقم (4)

الاستبانة الأولى بصورتها النهائية

الجامعة الأردنية

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية و الأصول

تحية طيبة وبعد،



تجري الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقتهبالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية ،ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطويراستبانة تتعلق برأس المال الاجتماعي .

ويقصد برأس المال الاجتماعي: "مجموعة من الموارد الفعلية أو الممكنة التي تتاح للشخص نتيجة امتلاكه شبكة دائمة من العلاقات القائمة على التعارف والقبول المتبادل أوبمعنى آخر(عضوية الجماعة")،ويرى (Bourdieu) أن رأس المال الاجتماعي ليس فقط مجرد وجود شبكة علاقات، وإنما نوعية تلك العلاقات التي يجب أن تنطوي على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والامتنان والتعاون والثقة المتبادلة(Bourdieu,1986).

لذا أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة بكتابة إشارة (√) أمام درجة موافقتك على درجة توفر مضمون كل فقرة من الفقرات المرفقة، علماً بأن هذه الاستجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث فقط .

شاكرة لكم استجاباتكم وتعاونكم الكريم

الباحثة/ أميرة عدنان عنبتاوي – الجامعة الأردنية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الأداة الأولى (رأس المال الاجتماعي):

ضع إشارة (√) في المكان الذي يُعبر عن درجة توفر مضمون الفقرات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: الثقة والتضامن						
1	يشعرني مدير المدرسة بالثقة بعملي.					
2	أقدم مصالحي الشخصية على مصالح الآخرين.					
3	يتصف المعلمون بالصدق في تفاعلهم مع بعضهم البعض.					
4	يساعد المعلمون بعضهم بعضًا في حل مشكلات العمل.					
5	تستند العلاقة بين المعلمين على مبدأ المعاملة بالمثل.					
6	أشعر بالعدالة التنظيمية مقارنة مع زملائي.					
7	أجد من يساعدني عند الحاجة لذلك.					
8	يتصرف المعلمون في المواقف المختلفة وفقا للصالح العام.					
9	أتقبل وجهات نظر الآخرين المخالفة لوجهة نظري.					
10	أشعر بعدم الحرج عند طلب المساعدة من زملائي.					
11	أتعامل مع زملائي (باحترام وتقدير).					
12	أقدم المساعدة لزملائي لتطوير أدائهم التدريسي.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
13	أشعرأنه بإمكاني الوثوق بالمشرف التربوي لزيادة مهاراتي التعليمية.					
14	يتضامن مدير المدرسة مع المعلمين بظروفهم الخاصة.					
15	يثق مدير المدرسة بالأفكار الجديدة للمعلمين التي تهدف لتحسين العملية التعليمية.					
المجال الثاني : العلاقات والشبكات						
1	يمتلك المعلمون في المدرسة علاقات إيجابية مع بعضهم البعض.					
2	يتواصل المعلمون على نحو مستمر مع زملائهم بالأقسام الأخرى.					
3	من السهل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها المعلمون.					
4	أشعر بأن التواصل بين المعلمين يتعدى اختلاف(الأعمار والرتب العلمية).					
5	تربطني علاقات جيدة مع الطلبة داخل المدرسة.					
6	أتواصل مع أولياء أمور الطلبة مرة واحدة على الأقل في الأسبوع.					
7	أتواصل مع زملائي بالعمل عبر العديد من وسائل الاتصال (الهاتف، وجهاً لوجه، قنوات التواصل الاجتماعي).					
8	أتبادل(المعلومات والخبرات) من خلال أساليب عديدة داخل المدرسة.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
9	تتخطى علاقاتي مع زملائي بالمدرسة العلاقات التنظيمية إلىالعلاقات الأسرية والاجتماعية.					
10	أقضي كثيراً من الوقت في النقاش مع زملائي المعلمين.					
11	يسعى مدير المدرسة لزيادة العلاقات بين المعلمين.					
12	يسعى مدير المدرسة لإنشاء علاقات إيجابية مع المجتمع المحلي.					
13	يسعى مدير المدرسة لزيادة العلاقات بين المعلمين والمشرفين التربويين.					
المجال الثالث : الفعل الجمعي والتعاون والتبادل						
1	تتيح لي ثقافة المدرسة تكوين علاقات إنسانية.					
2	يسعى المعلمون لتطوير فهم مشترك لمقومات العمل الأكاديمي الناجح.					
3	.أتفق مع زملائي في الرأي حول برنامج العمل					
4	ثقافة المدرسة تيسر كافة العقبات للتواصل الناجح بين المعلمين.					
5	يملك المعلمون طموحات مشتركة لتطوير أدائهم.					
6	يتوافر لدى المعلمين (مهارات وقيم) العمل الجماعي.					
7	يتبنى المعلمون (قيما ومعايير) متناغمة تثري العلاقات والممارسات الجماعية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
8	يسعى المعلمون لاختزال المسافات الاجتماعية بينهم.					
9	يتشاطر المعلمون الدروس المستفادة من المواقف العملية بما يسهم في تطوير الأداء.					
10	يسعى المعلمون للتعاون مع أولياء أمور الطلبة لتحقيق أهداف العملية التعليمية .					
11	أشعر بنفعية العلاقات التبادلية بين المعلمين.					
12	يسعى المعلمون في المدرسة لعمل أنشطة طلابية من شأنها إثراء المنهاج.					
13	أسعى للاستفادة من الموارد المتوافرة في المجتمع المحلي.					
14	أشعر بنفعية العلاقات التبادلية مع المشرف التربوي.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملحق رقم (5)

الاستبانة الثانية بصورتها النهائية

الجامعة الأردنية

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية و الأصول



تحية طيبة وبعد،

تجري الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقتهبالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية ،ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم ترجمة مقياس (آلن وماير) للالتزام التنظيمي (Allen & Meyer, 1990).

لذا أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة بكتابة إشارة (√) أمام درجة موافقتك على درجة توفر مضمون كل فقرة من الفقرات المرفقة، علماً بأن هذه الاستجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث فقط .

شاكرة لكم استجاباتكم وتعاونكم الكريم

الباحثة/ أميرة عدنان عنبتاوي – الجامعة الأردنية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ضع إشارة (√) في المكان الذي يُعبر عن درجة توفر مضمون الفقرات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول: الالتزام الوجداني						
1	سأكون سعيداً إذا استمررت في الوظيفة الحالية.					
2	أستمتع بالنقاش حول مدرستي مع الأشخاص من خارج المدرسة.					
3	أشعر حقاً بأن مشاكل المدرسة هي مشاكلي الشخصية.					
4	يمكنني الارتباط بمدرسة أخرى بسهولة كارتباطي بمدرستي الحالية.					
5	لا أشعر بأنني من أفراد مدرستي الحالية.					
6	لا أشعر بارتباطي الوجداني مع هذه المدرسة.					
7	تعني لي مدرستي شخصياً الشيء الكثير.					
8	لا أملك شعوراً قوياً بالانتماء لهذه المدرسة.					
المجال الثاني : الإلتزام الإستمراري						
1	لا أشعر بالخوف مما سيحدث إذا تركت وظيفتي الحالية دون الارتباط بوظيفة أخرى.					
2	يصعب علي ترك مدرستي حتى لو أردت أنا ذلك.					
3	ستتأثر حياتي كثيراً إذا أنا قررت ترك وظيفتي الحالية.					
4	سيكلفني كثيرا إذا قررت ترك وظيفتي الحالية.					
5	بقائي في وظيفتي الحالية ضرورياً إلى جانب كونه مرغوباً.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الرقم	الفقرات	درجة توافر مضمون الفقرة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
6	أشعر بأنه ليس لدي الكثير من الخيارات التي تؤخذ بعين الاعتبار في حال قررت ترك مدرستي الحالية.					
المجال الثالث: الإلتزام المعياري						
1	من المعتاد أن ينتقل العاملون هذه الأيام من مدرسة الى اخرى.					
2	لا أعتقد أنه على الشخص أن يكون وفيا لمدرسته دائماً.					
3	الانتقال من مدرسة إلى أخرى لا يبدو لي عمل غير أخلاقي .					
4	أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري في مدرستي هو إيماني بضرورة الوفاء لها، لذلك أنا أشعر أخلاقيا بأنني ملزم بالبقاء فيها.					
5	لو حصلت على عرض أفضل للعمل لن أشعر أن من المناسب أن أترك وظيفتي الحالية.					
6	أشعر بأنني مؤمن بقيمة الولاء لمدرستي وهو أمر تعلمته جيداً.					
7	تسير الأمور بشكل أفضل في الوقت الذي يبقى فيه الأشخاص بنفس وظائفهم.					
8	لست مقتنعاً بأن يكون المعلم مرتبطاً بمدرسة واحدة دائماً أمراً معقولاً.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (6)

تقرير ضبط الجودة تحليل احصائي





مركز البحث التربوي

التاريخ ٢٩/ ١ / ٢٠١٨م

تقرير ضبط جودة تحليل احصائي

المعلومات العامة:

درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها	
اسم الطالبة: اميره عدنان شفيق عنبتاوى	الرقم الجامعي: ٨١٥٠٢٤١
القسم: الادارة التربوية والاصول	التخصص: الادارة التربوية
المشرف: د. صالح احمد امين عبابنه	المحلل الاحصائي:خارج المركز

يشهد مركز البحث والتطوير التربوي في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية بأن التحليلات الإحصائية للبحث الموسوم بالعنوان أعلاه سليمة وتتسق مع الأسئلة المُتضمنة في خطة البحث.

مدير المركز

الدكتور جهاد العناتي

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦- ٩٦٢) فرعي: ٢٤٤٠٠ فاكس: ٥٣٠٠٢٣٩ (٦-٩٦٢) داخلي: ٢٤٤٤١ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6)5355000 Ext.: 24400 Fax: (962-6)5300239 Internal: 24441 Amman 11942 Jordan
E-mail: Edu.dean@ju.edu.jo Edu.diwan@ju.edu.jo

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (7)

تسهيل المهمة





THE UNIVERSITY OF JORDAN

رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: 2018/1/ 511
الرقم الآلي: 1488480
الموافق: 2018/2/7 م

معالي وزير التربية والتعليم

الموضوع:- تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،،

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة "أميرة عدنان شفيق عنبتاوي" من طلبة برنامج ماجستير إدارة تربوية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية ، تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان:

" درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها "

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها في المدارس الخاصة/ لواء الجامعة.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على رسالتها هو الدكتور " صالح أحمد عبابنة" .

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتور أحمد يعقوب المجدوبة



هاتف - ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١١٢٠ فاكس - ٥٣٥٥٥١١(٦-٩٦٢) فرعي: ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel: (962-6) 5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

THE DEGREE OF AVAILABILITY OF SOCIAL CAPITAL AND IT'S RELATION WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE PRIVATE SCHOOLS IN AL-JAMEA DISTRICT IN JORDAN FROM THE PERSPECTIVES OF THEIR TEACHERS

By

Ameera Adnan Anabtawi

Supervisor

Dr. Saleh Ahmad Amin Ababneh

ABSTRACT

This study aims at examining the degree of availability of social capital in private basic schools in al jama'aa destrict and its relation with the organaizational commitment from its employee's point of view. The study population involved all the teachers who are working at al- jamaa's directorate of education in Amman and they are (1500) teachers (males-females) the study sample consists of 350 teachers who were chozen randomly. Two study tools were used in this research in order to collect the needed data. The first tool is a social capital questionnaire which the researcher has improved and make sure of its validity and stability. The second tool is a measurement translation for the organizational commetement which was set by (Allen & Mayar 1990) after being sure that it is suitable in our community.

The statistical analaysis revels a high degree of social capital availability among the private schools from the teacher's point of view.Besides a medium degree of organizational commitment availability among the private schools from the teacher's point of view. However, the results show a strong and positive directive relationship degree of (0.68)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

between the degree of social capital availability and the degree of organizational commitment availability among tagged schools.

The researcher recommended the ministry of education as well as the private schools's principles to put in consideration keeping levels of social capital availability as high as possible and emphasising it through keeping that level stable. Beside the nessicity of increasity the organizationl commitment among the teachers and making more study considering this issue.

Key words: Social Capital, Organizationl Commitment, Education in Jordan, Private School.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit